نصوص قانون العمل الجديد

تأليـــــف

شريـــــف الطبــــاخ

المحامــى بالنقــض والإداريــة العليــا

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

بإصدار قانون العمل

الجريدة الرسمية – العدد ١٤ مكرر فى ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق .

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك الى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لأحكام القانون المرافق .

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه .

(المادة الثالثة)

يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧%) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم الاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .

(المادة الخامسة)

تؤول الى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق ، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتى :

أ) ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون .

ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ، وذلك الى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز تسعين يوما من تاريخ العمل به .

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .

وتحل تسمية القانون المرافق مكحل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت فى القوانين والقرارات المعمول بها .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به بعد تسعين يوما من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ صفر سنة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣ م .

حسنى مبارك

قانون العمل
الكتاب الأول
التعاريف والأحكام العامة
الباب الأول
التعاريف

مادة (١) : يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعانة المبينة قرين كل منها :

أ) العامل : كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .

ب) صاحب العمل : كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر .

جـ) الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا ، نقدا أو عينا .

ويعتبر أجرا على الأخص ما يلى :

١. العمولة التى تدخل فى إطار علاقة العمل .

٢. النسبة المئوية ، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

٣. العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها .

٤. المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

٥. المنح : وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل ، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .

٦. البدل : وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله .

٧. نصيب العامل فى الأرباح .

٨. الوهبة التى يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها ، وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .

د) العمل المؤقت : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة انجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .

هـ) العمل العرضى : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا ستغرق انجازه أكثر من ستة أشهر.

و) العمل الموسمى : العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .

ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .

ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

مادة (٢) : فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما ، والشهر ثلاثين يوما إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

الباب الثانى
أحكام عامة

مادة (٣) : يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون .

مادة (٤) : لا تسرى أحكام هذا القانون على :

أ) العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

ب) عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

جـ) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك .

مادة (٥) : يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه .

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة اشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون .

مادة (٦) : تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

وتعفى الفئات المشار إليها فى الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم والشكاوى والطلبات التى تقدم منهم تطبيقا لأحكام هذا القانون .

مادة (٧) : تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة .

مادة (٨) : إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة (٩) : لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون ، حل المنشأة أو صفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع – ولو كان بالمزاد العلنى – أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنها عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة (١٠) : يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون .

الكتاب الثانى
علاقات العمل الفردية
الباب الأول
التشغيل

مـادة (١١) : تنشـأ لجنـة عليـا لتخطـيط واسـتخدام القـوى العاملـة فـى الـداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم .

ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام .

ويصدر بتشكيل اللجنـة ونظام سير العمـل بهـا قرار مـن رئـيس مجلـس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

الفصل الأول
تنظيم تشغيل المصريين فى الداخل والخارج

مادة (١٢) : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإداريـة المختصـة التـى يقـع فـى دائرتهـا محـل إقامتـه مـع بيـان سـنه ومهنتـه ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطلبات شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

مادة (١٣) : إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقا للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلا على هذه الشهادة .
مادة (١٤) : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوما من إلحاقه بالعمل .
ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .
مادة (١٥) : يلتزم صاحب العل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التى تنشأ مستقبلا بأن يرسل الى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة – على حسب الأحوال – بيانا مفصلا بعدد العمال طبقا لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التى يتقاضونها .
وعليه خلال ثلاثين يوما من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد الى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة .
وعلى صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى أن يرسل الى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة .
ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .
جـ) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالى .

مادة (١٦) : لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد الى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف .
ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .
ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفى هذه الحالة

يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل والقرار المشار إليه .

مادة (١٧) : مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولة المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق :

أ) الوزارة المختصة .

ب) الوزارات والهيئات العامة .

جـ) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

هـ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة ، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .

و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط .

مادة (١٨) : للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

مادة (١٩) : تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

مادة (٢٠) : تقدم الجهات المشار إليها فى المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون الى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل و شروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له و شروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقا عليها .

مادة (٢١) : يحظر على الجهات المشار إليها فى المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى أى مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضى كمقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها فى البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضى مبلغ لا يجاوز ٢% من أجر

العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى .

مادة (٢٢) : مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه فى الفقرة (هـ) من المادة ١٧ من هذا القانون ما يأتى :

١. أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أى منهم بعقوبة جناية ، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٢. ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين .

وبالنسبة للشركات التى تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ٥١% على الأقل من رأس مالها .

٣. أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من أحد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب ساريا طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقا لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذى يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة فى ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

مادة (٢٣) : يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية :

١. فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص .
٢. تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .

٣. حصـول الشـركة علـى التـرخيص أو تجديـده أو عـدم اعتـراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

ويجـوز بقـرار مـن الـوزير المخـتص إلغـاء التـرخيص فـى حالـة ثبـوت مخالفـة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة فى القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل .

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أى من الحالات المبينة فى هذه المادة ، وذك لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص فى أى ما الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة (٢٤) : يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فى مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فى هذا

النشاط ، وتحديد السجلات التى يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها فى المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (٢٥) : يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل كما يأتى :

أ) الأعمال العرضية .

ب) الوظـائف الرئيسـية التـى يعتبـر شـاغلوها وكـلاء مفوضـين عـن أصحاب الأعمال .

وللوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها فى البندين السابقين .

مادة (٢٦) : تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابـات عمـال مصـر القـرارات الخاصـة بتحديـد القواعـد المنظمـة لتشـغيل هـذه

الفئـات ، واشـتراطات السـلامة والصـحة المهنيـة والانتقـال والإعاشـة الواجـب اتخاذها بشأنهم ، واللوائح المالية والإدارية التى تنظم هذا التشغيل .

الفصل الثانى
تنظيم عمل الأجانب

مادة (٢٧) : يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى للدولة للأحكام الواردة فى هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط .

مادة (٢٨) : لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

مادة (٢٩) : يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة وإجراءات والبيانات التى يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى .

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

مادة (٣٠) : يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التى يحظر على الأجانب الاشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم فى المنشآت والجهات المبينة فى المادة ٢٧ من هذا القانون .

الباب الثانى
عقد العمل الفردى

مادة (٣١) : تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

مادة (٣٢) : يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .

ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينى ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .

جـ) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

مادة (٣٣) : تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة اشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

الباب الثالث
الأجور

مادة (٣٤) : ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تحسب على اساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :

١. أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .
٢. أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .
٣. أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمل مصر يختارهم الاتحاد .

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .

ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .

مادة (٣٥) : يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

مادة (٣٦) : يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة ٧١ من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين ٣٤ ، ٣٥ من هذا القانون .

مادة (٣٧) : إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالانتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور .

مادة (٣٨) : تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا فى أحد أيام العمل وفى مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :

أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .
ب) إذا كان الأجر بالانتاج واستلزم العمل مدة تزيد على اسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به.
جـ) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل اسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .
د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

مادة (٣٩) : يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلتها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

مادة (٤٠) : يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهرى الى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى .

مادة (٤١) : إذا حضر العامل الى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فع لا واستحق أجره كاملا .

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

مادة (٤٢) : لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

مادة (٤٣) : لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما .

مادة (٤٤) : مع مراعاة أحكام المواد ٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧ من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم

١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا

يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود ٢٥% من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم الى ٥٠% فى حالة دين النفقة.

وعند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

وتحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعى ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة.

مادة (٤٥) : لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجور على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

مادة (٤٦) : مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل الى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونا ، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته .

الباب الرابع
الإجازات

مادة (٤٧) : تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة ، تزاد الى ثلاثين يوما متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل .

وفى جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من هذا القانون ، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته .

مادة (٤٨) : يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

مادة (٤٩) : للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل .

مادة (٥٠) : لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبى .

مادة (٥١) : للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

مادة (٥٢) : للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوما فى السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة الى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر .

مادة (٥٣) : للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بين المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة (٥٤) : للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى .

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية الى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية الى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

مادة (٥٥) : مع مراعاة ما ورد بالمادة ٤٩ من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال .

الباب الخامس
واجبات العمال ومساءلتهم
الفصل الأول
واجبات العمال

مادة (٥٦) : يجب على العامل :

أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها فى الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر .

ج) أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .

د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد .

هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه فى العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها .

ز) أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به .

ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

ط) أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين والنظم إدراجها فى السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .

ك) أن يتبع النظم التى يعضها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

مادة (٥٧) : يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل اية ورقة أو مستند خاص بالعمل .

ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل .

ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكا أو عاملا .

د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر على الافتراض من المصارف .

هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .

و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .

الفصل الثانى

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة (٥٨) : على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة ،

وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها اصحاب الأعمال .

وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر .

مادة (٥٩) : يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل .

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليها فى المادة ٦٠ من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما .

مادة (٦٠) : الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية فى كل منشأة هى :

١. الإنذار .
٢. الخصم من الأجر .
٣. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
٤. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
٥. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
٦. خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .
٧. الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه .
٨. الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون .

مادة (٦١) : لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل .

مادة (٦٢) : لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة ٦١ من هذا القانون وبين أى جزاء مالى إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

مادة (٦٣) : يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل الى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها ، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق .

مادة (٦٤) : يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ،

على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق .

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء .

وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا .

مادة (٦٥) : لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق الى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه .

مادة (٦٦) : لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة (٦٧) : إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

وعلى اللجنة أن تبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت يصرف للعامل نصف أجره ، أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه .

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا .

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف .

مادة (٦٨) : يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون .

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

مادة (٦٩) : لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
٢. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .
٣. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة – بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر – رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .
٤. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة ايام فى الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية.
٥. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها أدت الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .
٦. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه .
٧. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة .
٨. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .
٩. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة فى المواد من ١٩٢ الى ١٩٤ من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة (٧٠) : إذا نشأ نزاع فردى فى شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية فى موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء الى اللجنة القضائية المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون فى موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على اللجنة .

مادة (٧١) : تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائى من :

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية .
- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .

- عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر .
- عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة فى النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها .

وعلى اللجنة أن تفصل فى طلب العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله ، وأن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل الى عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمادة ١٢٢ من هذا القانون .

وعلى اللجنة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك .

ويكون قرار اللجنة فى هذه الحالة واجب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه .

وتخصم المبالغ التى يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل .

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابى قضت اللجنة بإعادته الى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانونى المرافعات والإثبات فى المواد المدنية والتجارية .

مادة (٧٢) : يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية ، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة .

ويجوز الطعن فى القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة (٧٣) : إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله فى فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للاتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين .

مادة (٧٤) : لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية .

مادة (٧٥) : على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لها حسابا خاصا ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

الباب السادس
تنظيم العمل

مادة (٧٦) : لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليها إلا إذا دعت الضرورة الى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل .

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة .

مادة (٧٧) : على صاحب أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع فى الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك .

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة (٧٨) : يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد معه فيها الى مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته الى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل فى نهاية المدة المذكورة إعادته الى الجهة التى تم التعاقد معه فيها على نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .

مادة (٧٩) : إذا عهد صاحب العمل الى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه فى ذلك .

الفصل الأول
ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٨٠) : مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها .

مادة (٨١) : يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة ، وأن يراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التى يتحتم – لأسباب فنية أو لظروف التشغيل – استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة (٨٢) : يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها والتى يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

مادة (٨٣) : يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفى جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

مادة (٨٤) : استثناء من الحكم الوارد فى المادة السابقة ، يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران وفى الأعمال التى تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها اسمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن

عشرة ، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التى تصدرها المنشأة .
ويراعى فى حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال الى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه .
مادة (٨٥) : لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .
وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة الى أجره الأصلى أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافا إليه ٣٥% عن ساعات العمل النهارية ، ٧٠% عن ساعات العمل الليلية .
فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالى .
وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم الواحد .
مادة (٨٦) : على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال فى الدخول ، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .

مادة (٨٧) : لا تسرى أحكام المواد ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤ من هذا القانون على :

١. الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .
٢. العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .
٣. العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

وتحدد الأعمال المشار إليها فى البندين ٢ ، ٣ الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم فى هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة ٨٥ من هذا القانون .

الفصل الثانى
تشغيل النساء

مادة (٨٨) : مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم .

مادة (٨٩) : يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى لا يجوز فيها تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساءا والسابعة صباحا .

مادة (٩٠) : يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا ، وكذلك الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة (٩١) : للعاملة الذى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق فى إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوما التالية للوضع .

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

مادة (٩٢) : يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة .

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

مادة (٩٣) : يكون للعاملة التى ترضع طفلها فى خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع – فضلا عن مدة الراحة المقررة – الحق فى فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أة تخفيض فى الأجر .

مادة (٩٤) : مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز

سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .
مادة (٩٥) : يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق فى أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .
مادة (٩٦) : على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد الى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص .
كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص .
مادة (٩٧) : يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات فى الزراعة البحتة .

الفصل الثالث
تشغيل الأطفال

مادة (٩٨) : يعتبر طفلا – فى تطبيق أحكام هذا القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسى و لم يبغ ثمانى عشرة سنة كاملة .
ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص .
مادة (٩٩) : يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتى عشرة سنة.
مادة (١٠٠) : يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة .
مادة (١٠١) : يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفـى جميـع الأحـوال يحظـر تشـغيل الطفـل فيمـا بـين السـاعة السـابعة مسـاءا والسابعة صباحا .

مادة (١٠٢) : على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:

أ) أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل .

ب) أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة .

جـ) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

مادة (١٠٣) : لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون فى أعمال الزراعة البحتة .

الباب السابع
انقضاء علاقة العمل

مادة (١٠٤) : ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته .

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات – وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .

وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة (١٠٥) : مع مراعاة أحكام المادة ١٠٦ من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه فى تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة .

ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب .

مادة (١٠٦) : إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديه باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .

فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل انهاؤه وفقا لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون .

مادة (١٠٧) : إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علة خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل .

مادة (١٠٨) : إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديدا منهما للعقد لمدة غير محددة .

مادة (١٠٩) : إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلى والأعمال التى جدد العقد لها على خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

مادة (١١٠) : مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٩٨ من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة ٦٩ من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة .

كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء الى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل .

مادة (١١١) : يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات .

مادة (١١٢) : لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

مادة (١١٣) : لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالى لانتهاء الإجازة .

وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار بوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالى لانتهاء تلك الإجازة .

مادة (١١٤) : يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهى العقد بانقضاء هذه المهلة .

مادة (١١٥) : لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شروط الإخطار أو تخفيض مدته ، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها فى حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

مادة (١١٦) : إذا كان الإخطار بالانهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن بتغيب يوما كاملا فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل .

مادة (١١٧) : لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة الى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار .

مادة (١١٨) : إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها .

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك .

أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل .

مادة (١١٩) : لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقبل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة ، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

مادة (١٢٠) : لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية :

أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأى السياسى .

ب) انتساب العامل الى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين .

جـ) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى الى تمثيل العمال .

د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة فى ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .

هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

و) استخدام العامل لحقه فى الإجازات .

مادة (١٢١) : للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله .

ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

مادة (١٢٢) : إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ الى اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة .

ولا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونا .

مـادة (١٢٣) : ينتهى عقد العمل بوفـاة العامـل حقيقـة أو حكمـا طبقـا للقواعد القانونية المقررة .

ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته .

وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي .

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان الى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها .

مادة (١٢٤) : ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز .

فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم العمل الآخر وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله الى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

مادة (١٢٥) : لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد الى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففى هذه الحالة لا ينتهى العقد إلا بانقضاء مدته .

وفى جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل فى الاستمرار فى العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

مادة (١٢٦) : يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.

مادة (١٢٧) : يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى ، بالإضافة الى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل أن يحظر العامل برغبته فى إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة (١٢٨) : للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو انجابها دون أم يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

وعلى العاملة التى ترغب فى إنهاء العقد للأسباب المبينة فى الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

مادة (١٢٩) : لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيا بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

مادة (١٣٠) : يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذى كان يؤديه والمزايا التى كان يحصل عليها .

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته .

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

الكتاب الثالث

التوجيه والتدريب المهنى

مادة (١٣١) : يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها :

بالتوجيه المهنى : مساعدة الفرد فى اختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .

بالتدريب المهنى : الوسائل التى من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهنى

مادة (١٣٢) : يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به ، قرار من رئيس الجمهورية ، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة .

مادة (١٣٣) : ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص .

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله .

مادة (١٣٤) : تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من :

١. ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.
٢. ما تخصصه له الدولة من موارد .

٣. الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .
٤. عائد استثمار أموال الصندوق ، طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية الى أخرى .
ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالى وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات .

الباب الثانى
الترخيص بمزاولة عمليات لتدريب المهنى

مادة (١٣٥) : لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهنى إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحددة ، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه فى المادة ١٣٢ من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذى تمارس فيه عمليه التدريب.
ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :
١. الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقا للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ والتى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون .
٢. الجهات التى تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .
٣. الجهات التى تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهنى للمعوقين .
٤. المنشآت التى تتولى تدريب عمالها .

مادة (١٣٦) : يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهنى الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها فى البنود ٢ ، ٣ ، ٤ من الفقرة الثانية من المادة السابقة .
ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده فى السجل الخاص .

ويعد بالوزارة لمذكورة سجل لقيد الجهات التى يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهنى .

وتلتزم الجهات التى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .
ويلغى الترخيص فى حالة الإخلال بأى شرط من شروطه .

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهنى

مادة (١٣٧) : تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهنى بعرض البرامج التدريبية التى تضعها الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها مراعية فى ذلك :

١. الشروط التى يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب .
٢. مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها .
٣. مستويات ونوعيات المدربين .
٤. مستوى المهارة التى يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .
٥. أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة .

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادا لهذه البرامج .

مادة (١٣٨) : يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهنى أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة .

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات إلغائه .

ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص .

الباب الرابع
قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

مـادة (١٣٩) : تلتـزم الجهـة التـى تـزاول عمليـات التـدريب المهنـى أن تمـنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته وتبين المستوى الذى بلغه .

ويحـدد بقـرار مـن الـوزير المخـتص البيانـات الأخـرى التـى تـدون فـى هذه الشهادة ، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التى تختص بتحديـد هـذا المسـتوى ، والحـرف التـى تخضـع لهـذا القيـاس ، وكيفيـة إجرائـه وشروط التقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التى تمنحها الجهات التى تتولى هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التى قدرها وجميع البيانات التى يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

مادة (١٤٠) : على كل من يرغب فى مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار مـن الـوزير المخـتص المشـار إليهـا فـى المـادة السـابقة التقـدم للجهـة الإداريـة المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة .

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل فى إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزارى المشار إليه بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلا على الترخيص المذكور .

ويحدد بقرار من الوزير المختص ، بعد أخذ رأى التنظيم النقابى شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه .

الباب الخامس
التدرج

مادة (١٤١) : يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة .

ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى .

مادة (١٤٢) : يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة فى كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها .

مادة (١٤٣) : لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق .

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

مادة (١٤٤) : تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها فى المواد من ٤٧ الى ٥٥ ، ومن ٨٠ الى ٨٧ من هذا القانون .

الكتاب الرابع
علاقات العمل الجماعية
الباب الأول
التشاور والتعاون

مادة (١٤٥) : يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشارى للعمل يضم فى عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددا من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم ، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلى :

أ) إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.

ب) إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .

جـ) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى .
د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .
هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى ، ولى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى الى توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا .
و) إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرضها عليه الوزارة المختصة .

الباب الثانى
المفاوضة الجماعية

مادة (١٤٦) : المفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :
أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .
ب) التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .
جـ) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .
مادة (١٤٧) : تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى .
مادة (١٤٨) : يتم التفاوض فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل .
فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .
وبالنسبة للمنشآت التى تستخدم أقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونا فى إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق .
فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة

التفاوض الجماعى نيابة عن الطرف الرافض ، وتعتبر المنظمة المختصة فى هذه الحالة مفوضة قانونا فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعى .

مادة (١٤٩) : يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم لنقابى فى المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة .

ولصاحب العمل أو ممثلى التنظيم النقابى طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية .

ويراعى فى جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير فى المفاوضة .

مادة (١٥٠) : يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتا .

مادة (١٥١) : بدون الاتفاق الذى تسفر عنه المفاوضة فى اتفاقية جماعية طبقا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة فى هذا القانون .

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق ، كان لأى من الطرفين أن يلجأ الى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول الى اتفاق .

الباب الثالث
اتفاقيات العمل الجماعية

مادة (١٥٢) : اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

مادة (١٥٣) : يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية .

ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

مادة (١٥٥) : يقع باطلا كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية ، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

مادة (١٥٥) : يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة فى الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية .

ويتبع فى شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة ١٥٦ من هذا القانون .

مادة (١٥٦) : يتعين على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل الى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة ١٧٠ من هذا القانون .

مادة (١٥٧) : يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إبداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

مادة (١٥٨) : تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفى الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة.

مادة (١٥٩) : إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفى الاتفاقية اللجوء الى المحكمة الابتدائية التى يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية فى الوقائع المصرية بلا مصروفات .

مادة (١٦٠) : للمنظمات النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الاتفاقية الجماعية الانضمام الى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة الى موافقة طرفى الاتفاقية الأصليين .

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم الى الجهة الإدارية المختصة .

مادة (١٦١) : على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله .

مادة (١٦٢) : يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مادة (١٦٣) : إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول الى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فإذا لم يصل الطرفان الى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلوم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة ١٧٠ من هذا القانون .

مادة (١٦٤) : لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانونى لها .

مادة (١٦٥) : للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التى تكون طرفا فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية ، وذلك دون حاجة الى توكيل منه بذلك .

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها.

مادة (١٦٦) : تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية .

فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الاتفاقية ، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون .

مادة (١٦٧) : تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته والإجراءات التى تتبع فى شأنه على المستويين القومى والإقليمى والمستويات الأدنى .

ويصدر الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعة نموذجى يسترشد به أطراف المفاوضة .

الباب الرابع
منازعات العمل الجماعية

مادة (١٦٨) : مع عدم الإخلال بحق التقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أًحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .

مادة (١٦٩) : إذا ثار نزاع مما نص عليه فى المادة السابقة وجب على طرفين الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته وديا .

مادة (١٧٠) : إذا لم تتم تسوية النزاع كليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلها التقدم بطلب الى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

مادة (١٧١) : تعد فى الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

ويصدر بتحديد شروط القيد فى قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

مادة (١٧٢) : يجب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء :

أ) أن يكون ذا خبرة فى موضوع النزاع .

ب) ألا يكون له مصلحة فى النزاع .

جـ) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته .

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة ، والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته ، بحد أقصى خمسة وأربعون يوما .

مادة (١٧٣) : يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين فى قائمة الوسطاء المنصوص عليها فى المادة ١٧١ من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به ، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار .

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى من الشروط المنصوص عليها فى المادة ١٧٢ من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين فى القائمة المشار إليها ، وذلك خلال العشرة الأيام التالية .

مادة (١٧٤) : تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع.

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقا لحكم المادة ١٧٢ من هذا القانون وله أن يستعين فى أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

مادة (١٧٥) : للوسيط كافة الصلاحيات فى سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .

مادة (١٧٦) : على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

مادة (١٧٧) : إذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك فى اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا ، ويجوز للوسيط فى هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض ، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره الى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٨) : على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها فى المادة السابقة تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التى انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما واسباب الرفض .

مادة (١٧٩) : إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التى قدمها الوسيط ، كان لأى منهما أن يتقدم الى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .

مادة (١٨٠) : يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه أو من وكيله المفوض .

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية – إن وجدت – أو من النقابة العامة المختصة ، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع الى هيئة التحكيم ، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

مادة (١٨١) : لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة ١٩٤ من هذا القانون – عند عدم تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضة – أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة الى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع الى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

مادة (١٨٢) : تشكل هيئة التحكيم من :

١. إحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية ، والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .
٢. محكمة عن صاحب العمل .
٣. محكم عن التنظيم التقابى تختاره النقابة العامة المعنية .
٤. محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلى عند غيابه .

مادة (١٨٣) : تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية ، وقانون المرافعات المدنية والتجارية .

مادة (١٨٤) : يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعاد ها خمسة عشر يوما من تاريخ ورود ملف النزاع الى الهيئة ، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .
مادة (١٨٥) : يحلف المحكمة قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدى مهمته بالذمة والصدق .
مادة (١٨٦) : تفصل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه .
مادة (١٨٧) : تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة .

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .
مادة (١٨٨) : على هيئة التحكيم إعلان كل طرفى النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوبا بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل الهيئة ملف النزاع بد إخطار طرفيه الى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم فى سجل خاص ، ويكون لكل ذى شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم .

ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى الحكم أمام محكمة النقض .

وتتبع فى الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .
مادة (١٨٩) : تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة (١٩٠) : تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات فى تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ، وذلك وفقا للقواعد المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم فى نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم فى بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التى تدخل فى تشكيل هذه الهيئات .

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابى والوزارة المختصة .

مادة (١٩١) : عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى المادة ١٩٤ من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابى – فى حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التى ينتهى إليها الوسيط فى النزاع الذى ينشأ بينهما – الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها فى هذا الباب .

ويحدد الطرفان فى وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التى تتبع فى التحكيم الخاص و عدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا .

ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد إيداع المحكمة أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة ، ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضى التنفيذ بالمحكمة التى أدوع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أى من ذوى الشأن.

ويختص قاضى التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم .

ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية .

مادة (١٩٢) : للعمال حق الإضراب السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك فى الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون .

وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون ، يجب على اللجنة النقابية – بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه – إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .

وفى جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له .

مادة (١٩٣) : يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

مادة (١٩٤) : يحظر الاضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت

مادة (١٩٥) : يترتب على الإضراب المشار إليه فى المادة ١٩٢ من ذها القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر .

مادة (١٩٦) : يكون لصاحب العمل لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة لها ، وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

مادة (١٩٧) : فى تطبيق أحكام المادة السابقة ، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها الى لجنة تشكل لهذا الغرض .

ويتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التى تمثل فيهما والإجراءات التى تتبع أمامها ومواعيد وإجراءات التظلم .

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلا عن المنظمة العمالية المعني يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة .

مادة (١٩٨) : يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال .

مادة (١٩٩) : فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمل ، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التى يمكن الاستئناس بها فى هذا الشأن .

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .

مادة (٢٠٠) : يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم .

مادة (٢٠١) : مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٩٨ من هذا القانون ، وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلى ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاءا مبررا من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية .

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من ١٩٦ – ٢٠٠ من هذا القانون بأن يؤدى للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

الكتاب الخامس
السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
الباب الأول
التعاريف ونطاق التطبيق

مادة (٢٠٢) : يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعانة المبينة قرين كل منها :

١. إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الوارد لها فى قانون التأمين الاجتماعى وقراراته التنفيذية .

٢. المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

٣. المنشأة فى تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص .

مادة (٢٠٣) : تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسرى أيضا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

الباب الثانى
مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة (٢٠٤) : يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقا لأحكام التشريعات الصادرة فى هذا الشأن .

مادة (٢٠٥) : تشكل فى وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة فى هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والرى والكهرباء والداخلية وشئون البيئة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلى :

١. وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التى تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام.
٢. الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها على أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة فى هذا الشأن .

مادة (٢٠٦) : تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلى الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها فى المادة السابقة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المحتص وتختص بما يلى :

أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها فى المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التى وضعتها اللجنة المركزية فى هذا الخصوص .

ب) منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحل ومنشآت القطاع الاستثمارى بنفس المعايير والاشتراطات التى تضعها اللجنة المركزية .

مادة (٢٠٧) : تشكل لجنة محلية على مستوى كل من : المركز والمدينة والحى ، وذلك من ممثلى الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلى :

أ) منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص ، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التى يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان .

ب) تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها فى المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها .

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التى يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى ، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أى تعديل بها .

الباب الثالث

تأمين بيئة العمل

مادة (٢٠٨) : تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى بوجه خاص :

أ) الوطأة الحرارية والبرودة .

ب) الضوضاء والاهتزازات .

جـ) الإضاءة .

د) الإشعاعات الضارة والخطرة .

هـ) تغيرات الضغط الجوى .

و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية .

ز) مخاطر الانفجار .

مادة (٢٠٩) : تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتى تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص :

أ) كل خطر ينشأن عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .

ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط .

مادة (٢١٠) : تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص :

أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

ب) مخالطة الآدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.

مادة (٢١١) : تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيمائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلى :

أ) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التى يتعرض لها العمال .

ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيمائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .

جـ) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .

د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .

هـ) وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحا بها الاسم العلمى والتجارى والتركيب الكيميائى لها درجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من موردها عند التوريد .

و) تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيمائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر .

مادة (٢١٢) : تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتى تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .

مادة (٢١٣) : يصدر الوزير المختص قرارا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد ٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١ ، ٢١٢ من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

مادة (٢١٤) : تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذى تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتى :

أ) أن تكون أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية .
ب) تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائى والإطفاء الآلى التلقائى كلما كان ذلك ضروريا ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .

مادة (٢١٥) : تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها .

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .

وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجيه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضى أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف .

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة .

الباب الرابع
الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة (٢١٦) : مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى :

أ) الكشف الطبى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذى يسند إليه .
ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحى ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة

والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى تتم على أساسها هذه الفحوص .

مادة (٢١٧) : تلتزم المنشأة وفروعها مما يأتى :

أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .

ب) إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

مادة (٢١٨) : يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما فى حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أى فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أى قانون آخر فى هذا الشأن .

مادة (٢١٩) : تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى :

أ) التفتيش الدورى اليومى فى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها .

ب) قيام طبيب المنشأة – إن وجد – بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل .

جـ) التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن.

مادة (٢٢٠) : تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية .

وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد الى طبيب بعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان .

وإذا عولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين السابقتين فى مستشفى حكومى أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدى الى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتبع فى تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .

مادة (٢٢١) : يلتزم من يستخدم عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلى من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين و مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران وا شتراطات وموا صفات المساكن وتعيين أ صناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلا لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بهما أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدار ية المختصة ، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدى .

مادة (٢٢٢) : تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية – إن وجدت – أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

مادة (٢٢٣) : ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى .

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق .

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

كما يصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيا فى هذا التشكيل التمثيل الثلاثى وبناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها .

كما يصدر الوزير المختص قرارا باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنا على وجه الخصوص كيفية التصرف فى حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك .

الباب الخامس
التفتيش فى مجال السلامة والصحة
المهنية وبيئة العمل

مادة (٢٢٤) : مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتى :

١. إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة فى مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .

ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل فى فترات دورية مناسبة .

٢. تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

٣. تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومى والتى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التى يحددها هذا القرار .

مادة (٢٢٥) : يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل فى سبيل أداء عملهم .

أ) إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل .

ب) أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية والتى قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار

الناتجة عن استخدامها وتداولها وأخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن .

جـ) استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .

د) الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

هـ) الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .

و) الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى تهدد المنشأة .

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو إيقاف آلة أو أكثر ، وذلك فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى نزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر .

مادة (٢٢٦) : يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة فى التراخيص لمفتشى السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقا لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها .

الباب السادس
تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية
وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة (٢٢٧) : يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التى تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التى تتولى التدريب فى هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التى تتبع فى هذا الشأن .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها .

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم وطبيعة عملهم .

مادة (٢٢٨) : تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملا فأكثر ، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملا فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر .

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .

ويصدر الوزير المختص قرارا بالنماذج التى تستخدم لهذا الغرض .

الباب السابع
أجهزة البحوث والدراسات
والأجهزة الاستشارية

مادة (٢٢٩) : يختص المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة ، وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص .

مادة (٢٣٠) : يصدر بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الوزراء ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذ هذه السياسة .

ويراعى فى تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصفة ، وعدد متساو من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وعدد من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

مادة (٢٣١) : تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ .

وتضم فى عضويتها ممثلين للجهات المعنية فى المحافظة ، وعددا متساويا من ممثلى منظمات أصحاب الأعمال وممثلى العمال فى المحافظة ، وعددا من ذوى الخبرة .

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص .

الكتاب السادس
تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات
الباب الأول
تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٣٢) : يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن تقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سرا من أسرار العمل أو الاختراعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل .

مادة (٢٣٣) : يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم .

مادة (٢٣٤) : على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

مادة (٢٣٥) : على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة ٢٣٢ من هذا القانون وذلك فى المواعيد التى يحددونها .

مادة (٢٣٦) : على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها .

الباب الثانى
العقوبات

مادة (٢٣٧) : مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد بنص عليها أى قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مادة (٢٣٨) : يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة ١٣ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٣٩) : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة ١٥ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها .

مادة (٢٤٠) : يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة ١٦ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٤١) : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة ٢٦ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٤٢) : يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

١. مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة ١٧ من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .
٢. تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة ٢١ من هذا القانون أو تقاضى مبالغ

دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل أو فى الخارج .

٣. مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة ٢٠ من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية ، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل الى الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التى تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها فى البند ٣ من هذه المادة .

مادة (٢٤٣) : يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة ٢٤ من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها .

مادة (٢٤٤) : يقضى فى الحكم الصادر بالإدانة فى أى من الجرائم المنصوص عليها فى المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذى وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم فى جريدتين يوميتين واسعتى الانتشار على نفقة المحكوم عليه .

كما يقضى ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليها فى البند ٣ من المادة ٢٢ من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

مادة (٢٤٥) : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثانى من الباب الأول من الكتاب الثانى بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسمائة ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٤٦) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف حكم المادة ٣٢ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٤٧) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المواد ٣٣ ، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٢

، ٥٤ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٤٨) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المواد ٧٣ فقرة ثانية ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٤٩) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المواد ٧٦ ، ٧٧ ، ٧٨ ، ٧٩ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٢ ، ١٤٤ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتى جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٥٠) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المواد ١١٠ ، ١١١ ، ١١٣ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٥١) : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد ١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفى جنيه .

وعند الحكم بالإدانة يقضى وجوبيا بإغلاق المنشأة .

مادة (٢٥٢) : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد ١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

مادة (٢٥٣) : يعاقب كل من يخالف حكم المادة ١٦٩ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

مادة (٢٥٤) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف حكم المادة ١٩٦ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفى جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٥٥) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المواد ١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

مادة (٢٥٦) : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما فى الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .

وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولا بالتضامن مع المحكوم عليه فى الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التى يفرضها عليه هذا القانون.

مادة (٢٥٧) : يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المادتين ٢٣٤ ، ٢٣٥ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه .

وتضاعف فى حالة العود .

اللائحة التنفيذية
لقانون العمل الموحد الجديد
(القرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل الموحد)

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشارى للعمل (*)

رئيس مجلس الوزراء
بعد الاطلاع على الدستور ؛
وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة :

قرر

(المادة الأولى)

ينشأ بوزارة القوى العامة والهجرة مجلس استشارى برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة وعضوية كل من :

أولا : أعضاء ممثلين للجهات المعنية لا تقل درجاتهم عن رئيس إدارة مركزية

- **رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة .**
- **رئيس الإدارة المركزية المختص بعلاقات العمل بوزرة الدقوى العاملة والهجرة .**
- **رئيس الإدارة المركزية المختص بالعلاقات الدولية بوزارة القوى العاملة والهجرة .**
- **رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التأمينات الاجتماعية**
- **رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة قطاع الأعمال العام .**
- **رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية .**
- **رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التعاون الدولى .**
- **ممثل عن المجلس القومى للأجور .**

(*) الوقائع المصرية العدد ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١

<u>ثانيا : أعضاء من ذوى الخبرة</u>

- عدد من ذوى الخبرة يختارهم رئيس المجلس .

<u>ثالثا : أعضاء ممثلين بمنظمات أصحاب الأعمال والعمال</u>

- **عدد (٣) أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال تختارهم منظمات أصحاب الأعمال .**
- **عدد (٣) أعضاء ممثلين العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات العمال .**

(المادة الثانية)

<u>يتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلى :</u>

- **إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل**
- **إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .**
- **مناقشة الأمور ذات الصلة بالعلاقات المهنية والانتاجية على المستوى القومى**
- **اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى وعلى الأخص فى حالة الأزمات الاقتصادية التى تؤدى الى توقف بعض المشروعات عن العمل جزئيا .**
- **اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .**
- **إبداء الرأى فيما تعرضه عليه وزارة القوى العاملة والهجرة من الموضوعات المتعلقة بعلاقات العمل .**

(المادة الثالثة)

يكون للمجلس أمانة عامة ن يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس .

(المادة الرابعة)

يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن على الأخص مواعيد اجتماعاته وطريقة التصويت على قراراته والأغلبية المطلوبة لصحتها و بدل حضور الجلسات والمكافآت ، وتصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس المجلس .

(المادة الخامسة)

يعرض وزير القوى العاملة والهجرة تقريرا عن أعمال المجلس على رئيس الوزراء .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صـدر برئاسـة مجلـس الـوزراء فـى ١٠ ربيـع الآخـر سـنـة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ١٠ يونية سنة ٢٠٠٣ م .

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / عاطف عبيد

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٢ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تحديد المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومى
التابعة لوزارة الإنتاج الحربى (*)

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

وبناء على ما عرضه وزير الدولة للإنتاج الحربى ؛

قرر

(المادة الأولى)

تتولى وزارة الدولة للإنتاج الحربى التفتيش على المنشآت الاتية :

- **شركة حلوان للمسبوكات .**
- **شركة أبو قير للصناعات الهندسية .**
- **شركة أبو زعبل للكيماويات المتخصصة .**
- **شركة شبرا للصناعات الهندسية .**
- **شركة المعصرة للصناعات الهندسية .**
- **شركة المعادى للصناعات الهندسية .**
- **شركة حلوان للصناعات غير الحديدية .**
- **شركة هليوبولس للصناعات الكيماوية .**
- **شركة حلوان للصناعات الهندسية .**
- **شركة أو زعبل للصناعات الهندسية .**

(*) الوقائع المصرية العدد ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١

- **شركة بنها للصناعات الهندسية .**
- **مصنع انتاج واصلاح المدرعات .**
- **شركة قها للصناعات الكيماوية .**
- **شركة حلوان للأجهزة المعدنية .**

- شركة حلوان لمحركات الديزل .
- شركة حلوان للآلات والمعدات .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١١ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ١١ يونية سنة ٢٠٠٣ م .

رئيس مجلس الوزراء
دكتور / عاطف عبيد

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣
بإنشاء مجلس قومى للأجور

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال الصادر برقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وبناء على ما عرضه وزير التخطيط ؛

قرر

(المادة الأولى)

يشكل مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط ، وعضوية :

أولا : أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم

١- وزير القوى العاملة والهجرة أو من ينيبه .
٢- وزير التأمينات والشئون الاجتماعية أو من ينيبه .
٣- وزير التموين والتجارة الداخلية أو من ينيبه .
٤- وزير قطاع الأعمال العام أو من ينيبه .
٥- وزير المالية أو من ينيبه .

٦- رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء أو من ينيبه
٧- رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من ينيبه .
٨- أمين عام المجلس القومى للمرأة أو من ينيبه .

ثانيا : أعضاء ممثلون أصحاب الأعمال والعمال

١- أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم
٢- أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

ولرئيس المجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

كما وأن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره ممثلا لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة .

(المادة الثانية)

يجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجانا فرعية لدراسة الموضوعات المعروضة عليه والتى يحيلها إليها ويشترك فى هذه اللجان عدد متساوى من ممثلى كل من الأعضاء بحكم وظائفهم وممثلى أصحاب الأعمال والعمال .

(المادة الثالثة)

يختص المجلس القومى للأجور بما يلى :

- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التى يكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .
- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الاساسى الذى تحسب على اساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .
- النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التى تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها وتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه .
- تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب فى توزيع الدخل القومى من خلال :

- تشخيص المشاكل والعيوب القائمة فى نظم وأحكام سياسات الأجور والحوافز السائدة فى مختلف المهن والقطاعات (حكومى – عام – خاص) وأماكن العمل وأجور وفئات العمال الأولى بالرعاية فى بعض الأنشطة والمناطق الجغرافى التى تتدهور فيها أوضاع الأجور .
- دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والعربية الخاصة بمشاكل الأجور وإبداء الرأى فيها وتحليل الاحصائيات المتاحة للأجور والمتغيرات الاقتصادية بالتنسيق مع الجهات المعنية والاستفادة منها فى وضع وتعديل سياسات الأجور .
- وضع السياسات الخاصة بالاتفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصوى للأجور للاستدلال على مستويات وطرق الاتفاق المعيشى للأسر المصرية وتقديم المقترحات فى هذا الشأن .
- رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها فى علاقاتها بالانتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة .
- إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومى لإعادة النظر فى الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تجاوز ثلاث سنوات على الأكثر .

(المادة الرابعة)

يكون للمجلس أمانة فنية متخصصة ن يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس .

(المادة الخامسة)

يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن مواعيد اجتماعاته وطريقة التصويت على القرارات والأغلبية المطلوبة لصحتها وتعتمد هذه اللائحة من رئيس المجلس .

(المادة السادسة)

يصدر وزير التخطيط قرارا ببذل حضور الجلسات لأعضاء المجلس وأعضاء اللجان الفرعية .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١١ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ١١ يونية سنة ٢٠٠٣ م .

رئيس مجلس الوزراء
دكتور / عاطف عبيد

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت فى طلبات الإغلاق
واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان (*)

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

قرر

(المادة الأولى)

تشكل فى نطاق كل محافظة لجنة للبت فى طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون فى إغلاق منشآتهم لمبررات اقتصادية أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قيد يمس حجم العمالة بها ، وذلك على الوجه التالى :

١- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص ...... رئيسا
٢- ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار .....
٣- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ....
٤- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة ....
(البنود ٢ – ٤: أعضاء)
٥- ممثل عن منظمات العمال المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
٦- مدير مكتب علاقات العمل المختص .... مقررا

ويدعى صاحب العمل أو من ينيبه لحضور الجلسة دون أن يكون له حق التصويت .

وللجنة أخذ رأى الجهات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء.

(*) الوقائع المصرية العدد ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١

(المادة الثانية)

على المنشآت قبل أن توقف العمل كليا أو جزئيا وقبل أن تدخل أى تغيير على حجم المنشأة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة أن تتقدم بطلب بذلك الى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض متضمنا أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم

وعلى اللجنة أن تعد تقريرا عن ظروف المنشأة واسباب الطلب فى خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب .

(المادة الثالثة)

تجتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة ويكون الاجتماع صحيحا بحضور ثلاثة أعضاء ويصدر قرارا ها بالأغلبية ويعتمد من المحافظ المختص .

(المادة الرابعة)

تصدر اللجنة قراراها خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه ، ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التى تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة على النحو التالى :

١- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة ...... رئيسا

٢- خبير فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة

٣- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة

٤- مدير عام الإدارة العامة المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة

٥- مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة

٦- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة ....

(البنود من ٢ إلى ٦: أعضاء)

٧- ممثل المنظمة العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور التظلم أو من ينوب عنه لحضور الجلسات دون أن يكون له حق التصويت

(المادة الخامسة)

يترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البت المشار إليها .

(المادة السادسة)

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة يختاره رئيس اللجنة .

(المادة السابعة)

تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم ويكون الاجتماع صحيحا إذا حضره خمسة أعضاء .

ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها ويعتمد قرارا ها من وزير القوى العاملة والهجرة .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١١ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ١١ يونية سنة ٢٠٠٣ م .

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / عاطف عبيد

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٩٨٥ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تشكيل المجلس الاستشارى الأعلى
للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (*)

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

قرر

(المادة الأولى)

يشكل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة ، وعضوية كل من :

١- ممثلين عن وزارة القوى العاملة والهجرة والوزارات ذات الصلة :

- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة .
- مدير المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى .

- رئيس القطاع أو رئيس الإدارة المركزية المختص بكل من وزارات الصحة والسكان ، والزراعة واستصلاح الأراضى ، النقل ، الكهرباء ، والطاقة ، قطاع الأعمال العام ، التربية والتعليم ، البترول ، الداخلية ، وزارة الدولة للتنمية الإدارية ، الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية ، الصناعة والتنمية التكنولوجية ، وزارة الدولة لشئون البيئة ، وزارة الدولة للتنمية المحلية ، الطيران المدنى ، وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية .
- عدد (٢) ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال .
- عدد (٢) ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .
- عدد (٣) من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

وللمجلس أن يستعين بمن يراه فى مجال عمله دون أن يكون له صوت معدود فى المداولات .

(المادة الثانية)

يختص المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذ هذه السياسة وعلى الأخص ما يلى :

- الإشراف على تنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى مجالات التشريع والمعلومات والبحوث والدراسات والتدريب والإعلام وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

(المادة الثالثة)

- يصدر بتنظيم عمل المجلس قرار من زير القوى العاملة .

(المادة الرابعة)

- ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.
- صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١١ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ١١ يونية سنة ٢٠٠٣ م .

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / عاطف عبيد

(*) الوقائع المصرية العدد ١٣٧ في ٢٠٠٣/٦/٢١

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١١٨٤ لسنة ٢٠٠٣
بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة
فى الداخل والخارج (*)

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة ؛

قرر

(المادة الأولى)

تشكل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل والخارج برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة ، وعضوية كل من :

رئيس قطاع ديوان عان وزارة القوى العاملة والهجرة .

<u>ممثل للجهات الآتية :</u>

- **وزارة التربية والتعليم .**
- **وزارة التعليم العالى والبحث العلمى .**
- **وزارة الخارجية .**
- **وزارة الداخلية .**
- **وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية .**
- **وزارة قطاع الأعمال العام .**

(*) الوقائع المصرية العدد ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١

- **الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .**
- **الصندوق الاجتماعى للتنمية .**

أربعة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يمثلون القطاع الخاص المنظم وغير المنظم .

أربعة عن اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية يمثلون القطاع الخاص المنظم وغير المنظم .

ولرئيس اللجنة أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

(المادة الثانية)

يكون للجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس اللجنة .

(المادة الثالثة)

يختص اللجنة برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام لها ، وعلى الأخص ما ياتى :

- اقتراح النظم الكفيلة بتوفير فرص للعمالة المصرية فى اسواق العمل الخارجية .
- رصد المتغيرات الدولية الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على استخدام القوى العاملة على المستوى القومى .
- التنسيق بين الجهات المعنية بشئون العمالة فى الداخل والخارج
- إبداء المقترحات للاستخدام الأمثل وتخطيط القوى العاملة فى الداخل وتنظيم وتشجيع انتقال العمالة الوطنية للعمل فى الخارج .
- رسم سياسات رعاية العمالة المصرية فى الخارج ، والحفاظ على حقوقها الناجمة عن الأزمات الاقليمية أو الدولية الطارئة ، واقتراح الحلول المناسبة فى حالة عودة العمال من الخارج بسبب تلك الأزمات .

- مراجعة خطة التشغيل السنوية .
- متابعة تنفيذ الخطة ورصد التغيرات فى سوق العمل
- دراسة مطالب جهات العمل للمهارات المطلوبة فى العمالة الجديدة .
- إبداء الرأى فى مشروعات الاتفاقيات الثنائية بشأن الهجرة للعمل قبل إقرارها .
- إبداء الرأى فى التشريعات للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال .

- اقتراح التدابير المختلفة للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال
.
- اقتراح إنشاء مؤسسات تقييم المهارة .
- رسم السياسات الخاصة بتشغيل المعوقين .

(المادة الرابعة)

يحدد رئيس اللجنة بدل حضور لأعضاء اللجنة وقواعد صرفها عن كل جلسة ، كما يحدد مكافأة لأعضاء الأمانة وقواعد صرفها .

(المادة الخامسة)

يعرض وزير القوى العاملة والهجرة تقريرا عن توصيات اللجنة على رئيس مجلس الوزراء .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، وعلى الجهات المختصة تنفيذه اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٢ جمادى الأولى سنة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ١٢ يولية سنة ٢٠٠٣ م .

رئيس مجلس الوزراء

دكتور / عاطف عبيد

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣

بشأن تحديد المنشآت الحيوية والاستراتيجية

التى يحظر فيها الاضراب عن العمل (*)

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة ؛

قرر

(المادة الأولى)

يحظر الاضراب عن العمل أو الدعوة إليه فى المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التى يؤدى توقف العمل بها الى اضطراب فى الحياة اليومية لجمهور المواطنين ، أو الإخلال بالأمن القومى والخدمات الأساسية التى تقدم للمواطنين ، وتعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلى :

- منشآت الأمن القومى والإنتاج الحربى .
- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات .
- المخابز .
- وسائل النقل الجماعى للركاب (النقل البرى والبحرى والجوى)
- وسائل نقل البضائع .
- منشآت الدفاع المدنى .

منشآت مياه الشرب والكهرباء ، والغاز والصرف الصحى

(*) الوقائع المصرية العدد ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١

- منشآت الاتصالات .
- منشآت الموانى والمنائر والمطارات .
- العاملون فى المؤسسات التعليمية .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٢ جمادى الأولى سنة ١٤٢٤ هـ ، الموافق ١٢ يولية سنة ٢٠٠٣ م .

رئيس مجلس الوزراء
دكتور / عاطف عبيد

قرارات
وزير القوى العاملة والهجرة
المنفذة لقانون العمل

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٣

بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا

وفى غير أوقات العمل الرسمية (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم ٢٣٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

قرر

(المادة الأولى)

يقصد بالتفتيش الليلى التفتيش الذى يتم فى الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها ، ويقصد بالتفتيش فى غير أوقات العمل الرسمية التفتيش الذى يتم بعد مواعيد عمل التفتيش التى تحددها السلطة المختصة وذلك للقائمين به .

ويشمل التفتيش الليلى ، وفى غير أوقات العمل الرسمية ما يلى :

(أ) المنشآت التى تعمل ثلاث مناوبات إذا وقع التفتيش ليلا وفى غير أوقات العمل الرسمية .

(ب) المنشآت التى من طبيعتها العمل ليلا .

(*) الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

(ج) المنشآت التى تستخدم أحداث أو نساء .

(د) المنشآت المرخص لها بتشغيل النساء ليلا بعد الساعة السابعة مساء .

(هـ) التفتيش على فترات الراحة ومواعيد الغلق الليلى والغلق الأسبوعى والراحة الأسبوعية .

(و) المنشآت التى تقوم بأعمال أو صناعات موسمية .

(ز) فى حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم يستدعى انتقال المفتش ليلا او فى غير أوقات العمل .

(ح) التفتيش على وجبات الغذاء ليلا .

(ط) إذا استدعت ظروف العمل أو التفتيش أثناء العمل بقاء المفتش بعد ساعة العمل الرسمية .

(ى) أى عمل يكلف به موظفو الإدارة العامة لتفتيش العمل و مدريات ومناطق القوى العاملة ومكاتب تفتيش العمل ليلا أو فى غير أوقات العمل الرسمية .

(المادة الثانية)

تعد مديريات القوى العاملة ووحداتها المعنية بالتفتيش مقدما خطوط سير لمفتشيها القائمين بأعمال التفتيش الليلى أو فى غير أوقات العمل الرسمية .

- ١٦٦ -

(المادة الثالثة)

على المفتشين القائمين بأعمال التفتيش اليلى وفى غير أوقات العمل الرسمية إعداد تقارير بنتيجة التفتيش لتعرض على رؤسائهم فى اليوم التالى للتفتيش وذلك فى حدود خطوط السير المعدة .

(المادة الرابعة)

تعد الإدارة العامة لتفتيش العمل ومديريات ومناطق القوى العاملة ، ومكاتب العمل المختصة احصائيات شهرية ونصف سنوية و سنوية بحالات التفتيش الليلى وفى غير أوقات العمل الرسمية .

(المادة الخامسة)

يمنح المفتشون الذين يكلفون بأعمال التفتيش الليلى أو فى غير أوقات العمل الرسمية بمديريات ومناطق القوى العاملة أو بمكاتب تفتيش العمل – مكافآت مالية تضع قواعد و شروط استحقاقها لجنة متابعة تنفيذ الأحكام عن مخالفات أحكام قانون العمل .

(المادة السادسة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تحديد أيام الأعياد
التى تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم ٥٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

قرر

(المادة الأولى)

تعتبر إجازة بأجر كامل طبقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة رقم ٥٢ من قانون العمل المشار إليه الأيام التالية :

١- اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية) .
٢- اليوم الثانى عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوى الشريف) .
٣- اليومان الأول والثانى من شهر شوال (عيد الفطر) .
٤- الأيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثانى أيام عيد الأضحى) .
٥- اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد) .
٦- يوم شم النسيم .
٧- اليوم الخامس والعشرين من أبريل (عيد تحرير سيناء) .

(*) الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

٨- يوم أول مايو (عيد العمال) .

٩- اليوم الثالث والعشرين من شهر يولية (عيد الثورة) .

اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة)

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها

قبل أو بعد انتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم ٨٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

قرر

(المادة الأولى)

الأعمال التجهيزية هى الأعمال اللازمة لإدارة الماكينات والآلات والأفران والغلايات والقزانات والقوى المحركة التى من شأنها تمكين المصنع من مزاولة عمله اليومى فى مواعيد العمل المقررة .

(المادة الثانية)

<u>الأعمال التكميلية هى الآتية :</u>

١- الأعمال اللازمة لاستكمال اصلاح الماكينات أو الآلات عند حدوث خلل أو عطل بها يترتب عليه تعطيل العمل فى الوردية التالية .

(*) الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

٢- الأعمال اللازمة لاستمرار سير العمل فى حالة حدوث خلل أو عطل فى عمليات حفر آبار البترول .
٣- الأعمال اللازمة لاستكمال الشحن والتفريغ التى يترتب على عدم انجازها تأخر تصدير أو تسليم المنتجات والبضائع التى تصل فى مواعيد لم تكن متوقعة .
٤- إنهاء العمليات التكميلية الصناعية التى لا يجوز من الوجهة الفنية تراكمها دون إنهاء .

(المادة الثالثة)

أعمال الحراسة هى الأعمال التى يقوم بها الخفراء وعمال الإطفاء والعمال المخصصون للحراسة .

(المادة الرابعة)

أعمال النظافة هى الأعمال التى يقوم بها الفراشون والعمال المخصصون لنظافة أماكن العمل .

(المادة الخامسة)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية فى الأعمال المشار إليها فى المواد السابقة ٤٨ ساعة فى الأسبوع ويخفض هذا الحد الى ٤٢ ساعة فى الأسبوع بالنسبة للعمال الذين يعملون فى المنشآت الصناعية المحددة بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ والقرارات المنفذة له .
ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية فى هذه الأعمال اثنتى عشرة ساعة فى الأسبوع وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة رقم (٨٥) من هذا القانون .

(المادة السادسة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات

فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم ٢٢٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى القرار الجمهورى رقم ٩٣٢ لسنة ١٩٦٩ بإنشاء المركز القومى لدراسات الأمن الصناعة المعدل بالقرار رقم ١٣٥٢ لسنة ١٩٧٠ ؛

قرر

(المادة الأولى)

يقوم المركز القومى لدراسات الأمن الصناعة بالتنسيق مع الأجهزة المعنية بالسلامة والصحة المهنية بالوزارة بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقا للقواعد والإجراءات التالية :

١- دراسة التوصيات التى تتضح أثناء التفتيش الميدانى بمعرفة الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بالوزارة ومديرياتها

٢- المؤشرات التى تظهر من خلال تقييم وتحليل الإحصاءات الخاصة بإصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية .

٣- الظواهر المرضية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة وبعض الكيماويات والمواد الخطرة التى تستلزم إجراء الدراسات والبحوث للتأكد من سلامة العمل بها .

٤- تقييم نتائج البحوث وإبداء التوصيات المناسبة فى شأنها .

٥- تعميم توصيات البحوث على مديريات القوى العاملة والجهات المعنية لمراعاتها فى تنفيذ أعمالها .

(المادة الثانية)

يقوم مدير المركز بالتنسيق مع الإدارة المركزية لرعاية القوى العاملة بتشكيل لجنة فنية لتنفيذ القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات .

(المادة الثالثة)

تجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر أو كلما تطلب الأمر ذلك .

(المادة الرابعة)

تكون اجتماعات اللجنة صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء وتصدر قرارات وتوصيات اللجنة بالأغلبية وفى حالة التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

(*) الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١١٥ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التى يجوز تواجد العامل بها

فى مكان العمل أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد

بحيث لا تزيد عن اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم ٨٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

قرر

(المادة الأولى)

يجوز تواجد العامل فى مكان العمل أكثر من عشر ساعات وبحد أقصى اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد فى الأعمال الآتية ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد :

١- نقل الركاب والبضائع بطريق البر والسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل فى ذلك العمل بالمطارات .
٢- أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة وإصلاح السفن أثناء عبورها قناة السويس .
٣- العمل فى الموانى على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدوها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة .
٤- العمل فى الاستراحات وأماكن إقامة العمال والعزاب والأندية الملحقة بالمنشآت.
٥- أعمال أمناء المخازن والشئون الخاصة بمنشآت كبس القطن.
٦- العمل فى شئون المحاصيل الزراعية .
٧- العمل فى مجال بيع الجملة للخضر والفاكهة والأسماك .
٨- العمل فى مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم .
٩- العمل فى مجال تجهيز ودفن الموتى .
١٠- العمل بالصيدليات .

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

(*) الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣
بتحديد الجهات الإدارية المختصة
بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ ؛

وعلى المادة رقم ١٠ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

قرر

(المادة الأولى)

تحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على الوجه التالى :

(أ) الجهة الإدارية المختصة المشار إليها فى المواد (١٢ ، ١٤ ، ١٥ ، ٢٩ ، ٥٨ ، ٧٠ ، ٧٨ ، ٨٥ ، ١٠٢ ، ١٤٠ ، ١٥١ ، ٢٢٥)

هى مديريات القوى العاملة والهجرة .

الجهة الإدارية المشار إليها فى المواد (١٥١ ، ١٥٦ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، ١٦٠ ، ١٧٠ ، ١٧٣ ، ١٧٨ ، ١٧٩ ، ١٨٠ ، ١٨١ ، ١٨٨) هى الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة

(المادة الثانية)

لمديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات أن تحدد لو حداتها الإدار ية القيان بالاختصاصات المشار إليها فى الفقرة (أ) من المادة الأولى .

(المادة الثالثة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

(*) الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١١٧ لسنة ٢٠٠٣
بشأن البيانات التى تضمنتها شهادة قيد العمل (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم ١٢ ، ١٣ من قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

قرر

(المادة الأولى)

تكون شهادة القيد المنصوص عليها فى المادتين ١٢ ، ١٣ من قانون العمل المشار إليه وفقا للنموذج المرفق بهذا القرار .

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

(*) الوقائع المصرية العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

جمهورية مصر العربية
وزارة القوى العاملة والهجرة
مديرية القوى العاملة والهجرة بمحافظة ....
منطقة ....
مكتب ....

طلب الحصول على شهادة قيد
لحملة المؤهلات وغير حملة المؤهلات
(مستجد / مشتغل / متعطل)
(هذا الطلب يحرر بمعرفة طالب الخدمة)

الاسم : ....النوع ....
تاريخ الميلاد : ....قسم أو مركز الميلاد : ....
محافظة الميلاد : ..... الحالة العملية : (مستجد/مشتغل/متعطل)
محل الإقامة : ....
المؤهل الدراسى : ....جهة التخرج ....سنة التخرج ....
التخصص : ....
الرغبة فى القيد : (بالمؤهل / بدون مؤهل)
جهة العمل الحالية : ....
المهنة : ....مدة الخبرة : ....
بيانات خاصة بالإعاقة :
مؤسسة التأهيل : ....
رقم شهادة التأهيل : ...... تاريخ انتهاء صلاحيتها :.........
حالة العجز .... الأجهزة التعويضية : ....
المؤهل المدون بشهادة التأهيل (إن وجد) ....العمل المؤهل له : ....
التاريخ :   /   /   توقيع
مقدم الطلب

....

إيصال

استلمت أنا ....الطلب المقدم من السيد ....

مستوفياً كافة المستندات الخاصة بطلب الحصول على شهادة قيد .... والتى يتم تسليمها اليوم مع رجاء مراعاة ما يلى :

(١) إن صلاحية شهادة القيد لمدة عام تبدأ من .... إلى ....

(٢) فى حالة عدم الحصول على فرصة عمل خلال عام من تاريخ صدور شهادة القيد يرجى الحضور للمكتب لتجديدها .

تحريرا فى : / /

توقيع الموظف المختص

(...................)

القواعد الحاكمة لإجراءات طلب الحصول على الخدمة

وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٨ لسنة ١٩٩٨٩ فى شأن تيسير الحصول على خدمة استخراج شهادة قيد لحملة المؤهلات (مستجد/مشتغل /متعطل) بقطاع القوى العاملة والهجرة .

تلتزم الجهات الإدارية بالنموذج الصادر من وزارة الدولة للتنمية الإدارية بتحديد المستندات والأوراق المطلوبة لإجراءات طلب الحصول على هذه الخدمة والتوقيتات الزمنية لإنجازها ، ولا يجوز للجهات الإدارية طلب مستندات أخرى غير المنصوص عليها فى هذا النموذج أو تحصيل رسوم أو تقاضى مبالغ تحت أى مسمى من المسميات ، مع الالتزام بإنجاز الخدمة فى التوقيت المحدد لها ، ويلغى كل نص أو حكم يخالف ما يلى :

أولا : المستندات والأوراق المطلوبة :

لحملة المؤهلات	لغير حملة المؤهلات
*البطاقة الشخصية /العائلية (الأصل للاطلاع) *أى مستند يفيد الإقامة بدائرة المكتب إذا كان العنوان الحالى لطالب الخدمة مختلفا عن	(١) بالنسبة للعامل الفنى : *البطاقة الشخصية /العائلية (الأصل للاطلاع) *أى مستند يفيد الإقامة بدائرة المكتب إذا كان العنوان الحالى لطالب الخدمة مختلفا عن العنوان المدون بالبطاقة المدنية . إيصال كهرباء (الأصل للاطلاع)

العنوان المدون بالبطاقة المدنية . إيصال كهرباء ..الخ (الأصل للاطلاع) *المؤهل الدراسى (الأصل للاطلاع) *الموقف من التجنيد أو من الخدمة العامة لحملة المؤهلات العليا . (الأصل للاطلاع) *الرقم التأمينى وبالنسبة للمتعطل يقدم استمارة رقم (٦) تأمينات بدلا من الرقم التأمينى . (الأصل للاطلاع)	*شهادة قياس مستوى المهارة أو شهادة الخبرة المعتمدة من جهة العمل إن وجدت (الأصل للاطلاع) *رخصة القيادة للسائقين (الأصل للاطلاع) أو الشهادة الصحية للعاملين فى مجال الأغذية أو رخصة مزاولة المهنة للممرضات والممرضين أو شهادة تأهيل بالنسبة للمعوقين (الأصل للاطلاع) *الموقف من التجنيد (الأصل للاطلاع) *الرقم التأمينى وبالنسبة للمتعطل يقدم استمارة رقم (٦) تأمينات بدلا من الرقم التأمينى (الأصل للاطلاع) (٢)بالنسبة للعامل غير الفنى : *البطاقة الشخصية /العائلية (الأصل للاطلاع) *أى مستند يفيد الإقامة بدائرة المكتب إذا كان العنوان الحالى لطالب الخدمة مختلفا عن العنوان المدون بالبطاقة المدنية . إيصال كهرباء ... الخ (الأصل للاطلاع) *الموقف من التجنيد (الأصل للاطلاع) *الرقم التأمينى

وبالنسبة للمتعطل يقدم استمارة رقم (٦) تأمينات بدلاً من الرقم التأمينى . (الأصل للاطلاع)	

ملحوظة :

فى حالات الإعاقة يلزم تقديم شهادة تأهيل مهنى سارية المفعول بالإضافة إلى المستندات المطلوبة .

ثانيا : الرسوم والمبالغ اللازمة لأداء الخدمة : تؤدى الخدمة مجانا .

ثالثا : التوقيت الزمنى : تلتزم جهة الإدارة بإنجاز الخدمة فى نفس اليوم .

****صدر من وزير الدولة للتنمية الإدارية بتاريخ : / /**

فى حالة عدم الحصول على الخدمة فى التوقيت المحدد أو طلب مستندات إضافية أو رسوم أو مبالغ يرجى الاتصال بإحدى الجهات التالية :

المحافظة : ت ....

الرقابة الإدارية : (بالبريد)

وزارة الدولة للتنمية الإدارية : ت ....

جمهورية مصر العربية

وزارة القوى العاملة والهجرة

محافظة : ....

دليل المهنة : ....

مديرية : ....

تاريخ القيد : ....

منطقة : ....مكتب : ...... الرقم التأمينى : ....

شهادة قيد لحملة المؤهلات

الاسم / ....النوع : ....

تاريخ الميلاد : ....محل الإقامة : ....

محافظة الميلاد : ....قسم / مركز الميلاد : ....

الحالة العملية : ....

المهنة : ....

مدة الخبرة : ....

محل الإقامة : ....

جهة التخرج

جامعة / وزارة ....

كلية / معهد / مدرسة ....

عنوان جهة التخرج : ....

المؤهل الدراسى : .... التخصص ....

سنة التخرج : ....الدور : ....

رقم الجلوس : (المدارس المتوسطة الفنية) ....

التقدير : ....مجموع الدرجات : ....

صلاحية هذه الشهادة تنتهى فى : / /

التوقيع : ....

ختم المكتب : ....

تجددت لمدة تنتهى فى / / التوقيع الختم	تجددت لمدة تنتهى فى / / التوقيع الختم	تجددت لمدة تنتهى فى / / التوقيع الختم

بيانات جهة العمل

نوع القطاع : (حكومى / عام / خاص) ....

اسم جهة العمل :..

الرقم التأمينى : ....رقم التليفون : ....

اسم المدير المسئول : ....

العنوان : ....

الوظيفة أو المهنة المعين عليها : ....

الأجر (شهرى/يومى) : ....نوع التعيين (دائم/مؤقت) ....

مؤهل التعيين : .... تاريخ استلام العمل : ....

التوقيع : ....

ختم المنشأة : ....

تنفيذا للمادتين رقم (١٢) ، (١٣) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يجب على صاحب العمل إعادة هذه الشهادة إلى مكتب القوى العاملة الصادرة منه بعد استيفاء البيانات الموضحة .

..

إيصـــال

استلمت أنا .... الطلب المقدم من السيد ....

بشأن ....مستوفياً كافة متطلبات الحصول على الخدمة (المستندات / الرسوم)

وقيد الطلب برقم .... بتاريخ :   /   /

التاريخ المحدد لإنجاز الخدمة :   /   /

توقيع الموظف المختص

(...................)

القواعد الحاكمة للأداء وللحصول على الخدمة

وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن تيسير الحصول على خدمات القوى العاملة والهجرة ومنها خدمة استخراج شهادة قيد الحاصلين على مؤهلات .

تلتزم جميع الوحدات بالمستندات والرسوم والتوقيتات الموضحة فيما بعد ولا يجوز طلب مستندات أو رسوم إضافية مع الالتزام بالتوقيتات المحددة لإنجاز الخدمة وأى مخالفة لذلك ترتب المسئولية وذلك على النحو التالى :

أولا : المستندات المطلوبة :

*** صورة البطاقة المدنية (والأصل للاطلاع)**

*** صورة المؤهل الدراسى (والأصل للاطلاع)**

*** صورة شهادة المعاملة العسكرية (والأصل للاطلاع)**

بالنسبة للمعوقين :

*** ترفق صورة من شهادة التأهيل**

ثانيا : الرسوم :

تؤدى هذه الخدمة مجانا .

ثالثا : التوقيتات :

تؤدى هذه الخدمة فى نفس اليوم .

..

فى حالة عدم الحصول على الخدمة فى التوقيت المحدد أو طلب مستندات إضافية أو رسوم إضافية يرجى الاتصال بإحدى الجهات التالية :

المحافظة : ت ....

الرقابة الإدارية : (بالبريد).

وزارة الدولة للتنمية الإدارية : ت ٠٢٢٦٠٣٢٠٠

جمهورية مصر العربية

وزارة القوى العاملة والهجرة

محافظة : ....

دليل المهنة : ....

مديرية : ....

تاريخ القيد : ....

منطقة : ....مكتب : ...... الرقم التأمينى : ....

شهادة قيد لغير حملة المؤهلات

الاسم / ....النوع : ....

تاريخ الميلاد : ....قسم / مركز الميلاد ....
محافظة الميلاد : ....
الحالة العملية (مستجد / متعطل / مشتغل) : ....
المهنة : .... درجة المهارة : ....
مدة الخبرة : ....
محل الإقامة : ....
صلاحية هذه الشهادة تنتهى فى : / /
التوقيع : ....
ختم المكتب : ....

تجددت لمدة تنتهى فى / / التوقيع الختم	تجددت لمدة تنتهى فى / / التوقيع الختم	تجددت لمدة تنتهى فى / / التوقيع الختم

بيانات جهة العمل

نوع القطاع : (حكومى / عام / خاص) ....
اسم جهة العمل : ....
الرقم التأمينى : ....رقم التليفون : ....
اسم المدير المسئول : ....
العنوان : ....
الوظيفة أو المهنة المعين عليها : ....
الأجر (شهرى/ يومى) :....نوع التعيين (دائم / مؤقت) .....
مؤهل التعيين : .... تاريخ استلام العمل : ....
التوقيع : ....
ختم المنشأة : ....

تنفيذا للمادتين رقم (١٢) ، (١٣) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يجب على صاحب العمل إعادة هذه الشهادة إلى مكتب القوى العاملة الصادرة منه بعد استيفاء البيانات الموضحة .

....

إيصـــال

استلمت أنا .... الطلب المقدم من السيد ....
بشأن ....مستوفياً كافة متطلبات الحصول على الخدمة
(المستندات / الرسوم) .
وقيد الطلب برقم .... بتاريخ : / /
التاريخ المحدد لإنجاز الخدمة : / /

توقيع الموظف المختص
(................)

القواعد الحاكمة للأداء وللحصول على الخدمة

وفقـا لقـرار رئـيس مجلـس الـوزراء رقـم ٢٩٢٣ لسـنة ١٩٩٨ بشـأن تيسـير الحصول على خدمات القوى العاملة ومنها خدمة استخراج شهادة قيد عامل فنى وغير فنى تلتزم جميع الوحدات بالمستندات والرسوم والتوقيتات الموضحة فيما بعد ولا يجوز طلب مستندات أو رسوم إضافية مع الالتزام بالتوقيتات المحددة لإنجاز الخدمة وأى مخالفة لذلك ترتب المسئولية وذلك على النحو التالى :

أولا : المستندات المطلوبة :

* صورة البطاقة المدنية (والأصل للاطلاع)
* شهادة قياس مستوى المهارة .
* ترخيص مزاولة المهنة .
* شهادة الخبرة المعتمدة من الجهة التى كان يعمل بها بالنسبة للمهن الواردة بالقرار الوزارى المنفذ للمادة رقم (١٣٩)
* صورة شهادة المعاملة العسكرية (والأصل للاطلاع)
* صورة رخصة القيادة للسائقين (والأصل للاطلاع)
* صورة الشهادة الصحية (للعاملين فى مجال الأغذية)
* صورة من رخصة مزاولة المهنة للمرضين والممرضات (والأصل للاطلاع)
* الرقم التأمينى

بالنسبة للمعوقين :
ترفق صورة من شهادة التأهيل .

ثانيا : الرسوم :

تؤدى هذه الخدمة مجانا

ثالثا : التوقيتات :

تؤدى هذه الخدمة فى نفس اليوم .

...

فى حالة عدم الحصول على الخدمة فى التوقيت المحدد أو طلب مستندات إضافية أو رسوم إضافية يرجى الاتصال بإحدى الجهات التالية :

المحافظة : ت ....

الرقابة الإدارية: (بالبريد)

وزارة الدولة للتنمية الإدارية : ت ٠٢٦٠٣٢٠٠

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال
والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل
وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها
وفقا لمراحل السن المختلفة (١)

وزير القوى العاملة والهجرة
بعد الاطلاع على المادة (١٠٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وعلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من قبل مصر فى هذا الشأن ،

قــرر :

(المادة الأولى)

" لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمانى عشرة سنة فى الأعمال والمهن والصناعات الآتية :

١- العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .
٢- العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو إنتاجها .
٣- الأعمال والمهن التى يستخدم فيها الزئبق ومركباته .
٤- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .
٥- صهر الزجاج وإنضاجه .
٦- كافة أنواع اللحام .
٧- صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما فى حكمها
٨- الدهانات التى يدخل فى تراكيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة .
٩- معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
١٠- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص .
١١- صنع أول أكسيد الرصاص " المرتك الذهبى " أو أكسيد الرصاص الأصفر وثانى أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات

الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسبيكا الرصاص .

١٢- عمليات المزج والعجن فى صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .

١٣- تنظيف الورش التى تزاول الأعمال المرموقة (٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢)

١٤- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة .

١٥- إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها

١٦- صنع الأسفلت ومشتقاته .

١٧- التعرض للبترول أو منتجات تحتوى عليه .

١٨- العمل فى المدابغ .

١٩- العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام والدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطرة

٢٠- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .

٢١- صناعة الكاوتش .

٢٢- نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية .

٢٣- شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع .

٢٤- تستيف بذرة القطن فى عنابر السفن .

٢٥- استخدام المواد اللاصقة فى صناعات تشغيل الجلود .

٢٦- صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها .

٢٧- العمل كمضيفين فى الملاهى .

٢٨- العمل فى مجال بيع أو شرب الخمور (البارات) .

٢٩- العمل أمام الأفران بالمخازن .

٣٠- معامل تكرير البترول والبتروكيماويات .

٣١- صناعة الأسمنت والحراريات .

٣٢- أعمال التبريد والتجميد .

٣٣- صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية .

٣٤- كبس القطن .

٣٥- العمل فى معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة .

٣٦-عمليات تبييض وصباغة وطبع المنسوجات .
٣٧-العمل على أبراج الضغط العالى والتواجد داخل نطاقها .
٣٨-تجهيز وتحضير وبذر ورش المبيدات الزراعية .
٣٩-صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه .
٤٠-صناعة الغراء .
٤١-صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج .
٤٢-أعمال الغطس .
٤٣-الأعمال التى تتم على ارتفاعات خطرة " .

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩

حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين فى الجدول التالى :

النوع	الأثقال التى يجوز حملها	الأثقال التى تدفع على قضبان	الأثقال التى تدفع على عربة ذات عجلة واحدة أو عجلتين
ذكور	١٠ ك ج	٣٠٠ ك ج	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها
إناث	٧ ك ج	١٥٠ ك ج	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها

(المادة الثانية)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة فى الأعمال والصناعات الآتية :

١- الأعمال السابق الإشارة إليها فى المادة (١) .

٢- الأعمال التى تعرض الأطفال للاستغلال البدنى أو النفسى أو الجنسى أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة .

٣- الأعمال التى يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها .

(المادة الثالثة)

على صاحب العمل الذى يستخدم أطفالا إجراء الفحص الطبى الابتدائى عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعا لنوع العمل الذى يسند إليهم ، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحى .

كما يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلا أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبى الدورى عليه بمعرفة الهيئة – مرة كل عام على الأقل ، وكذلك عند انتهاء خدمته – وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة ، وفى جميع الأحوال تثبت نتائج الكشف الطبى بالبطاقة الصحية للطفل .

(المادة الرابعة)

يلتزم صاحب العمل بتوفير العلاج اللازم للطفل العامل لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة وفقا لأحكام التأمين الصحى .

(المادة الخامسة)

يجب أن تتوافر فى المنشأة التى يعمل بها الأطفال الإسعافات الأولية والاشتراكات الصحية المقررة قانونا – وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النقية ودورة المياه وأدوات النظافة الشخصية .

(المادة السادسة)

على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاولة العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها – والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل – مع عدم السماح بتناول الطعام فى الأماكن المخصصة للعمل .

(المادة السابعة)

على صاحب العمل عند تشغيله لطفل أو أكثر أن يحرر أولا بأول كشفا مبينا به أسماء الأطفال وسنهم وتاريخ استخدامهم وأن يعلق نسخة من هذا الكشف فى مكان بارز بالمنشأة .

(المادة الثامنة)

يجب على صاحب العمل الذى يستخدم طفلا أو أكثر أن يقدم لكل طفل وجبة صحية متوازنة طبقا للجدول المرفق .

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٦/٣٠ وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٢٠ لسنة ٢٠٠٣ (١)

وزير القوى العاملة

بعد الاطلاع على قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقوانين المعدلة له ، وعلى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٩١ بشأن إلحاق العمالة المصرية للعمل بالخارج ، والقرار الوزارى رقم ٩٨ لسنة ١٩٩١ بشأن إصدار اللائحة المنظمة لإلحاق المصريين للعمل بالخارج والقرار المعدل له رقم ٨٠ لسنة ١٩٩٧ ، وعلى القرار الوزارى رقم ١٧٨ بتاريخ ٢٠٠٠/٩/٦ بشأن تلبية احتياجات الشركات السعودية من العمالة المصرية للعمل خلال مواسم الحج عن طريق وزارة القوى العاملة والهجرة ،

وبناء على ما عرضه علينا السيد رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام نتيجة اختلاف المهن والتأخير فى منح التأشيرات لعدم استيفاء الشروط المطلوبة لها .

قــرر

مادة (١) : تتم مراجعة كافة قوائم العمالة المرشحة والمقدمة للقنصليات لاستخراج تأشيرات العمل الموسمية من قبل الإدارة المختصة بالوزارة (الإدارة العامة للاستخدام الخارجى) .

مادة (٢) : يلغى كل نص يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة (٣) : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ النشر

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

---

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٦٢ فى ٢٠٠٣/٧/٢٠

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣
بشأن دور الحضانة [١]

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم (٩٦) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،

قرر

(المادة الأولى)

يجب على كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات .

(المادة الثانية)

يحدد صاحب العمل المكان الذى يختاره لإنشاء دار الحضانة ويشترط أن يكون قريبا من مكان العمل بقدر الإمكان وألا يكون موقعه ملاصقا لأى جزء من مكان العمل توجد به أو تتولد منه مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة أو تجرى فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء .

(المادة الثالثة)

يجب أن يتوفر فى المكان الذى يتخذ مقرا للدار المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقا لأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له وقانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦

(المادة الرابعة)

تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن (٥٠٠) متر أن تشترك فى إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار حضانة قائمة وذلك بالشروط الواردة فى هذا القرار .

(المادة الخامسة)

تؤدى كل عاملة ترغب فى الانتفاع بخدمات الدار اشتراكا شهريا بواقع (٥%) من الأجر عن الطفل الأول بحد أدنى جنيهين ، (٤%) عن الطفل الثانى إن وجد فى نفس الوقت مع الطفل الأول بحد أدنى ثلاثة جنيهات ونصف شهريا للطفلين ، ويتحمل صاحب العمل باقى النفقات وإذا زاد عدد الأولاد عن اثنين تتحمل العالة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد .

(المادة السادسة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٢

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

---

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٦٢ فى ٢٠٠٣/٧/٢٠

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة

والأعمال الشاقة والمرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية (١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (٨١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

قــرر

(المادة الأولى)

يجب استمرار العمل دون فترة راحة فى الحالات والأعمال الآتية :

١- الأعمال التى يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال والعمل فى نظام الثلاث ورديات يوميا .

٢- الأعمال التى يستمر فيها نظام المناوبتين يوميا ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك .

٣- العمـل فـى وحـدات الميـاه والنـور والصـرف الصـحى والنظافـة والحراسة .

٤- العمل فى إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة .

٥- العمل فى مكاتب المنشآت التى يشتغل فيها العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات فى اليوم الواحد .

٦- أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية أو بالجو ويدخل فى ذلك العمل فى مكاتب شركات الطيران وفى المطارات عدا الأعمال التكميلية أو التبعية اللازمة لتشغيل هذه المرافق كالعمل فى الحسابات وشئون العاملين والشئون القانونية والتدريب .

٧- أعمال شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع ويدخل فى ذلك طاقم اللنشات التى تعمل فى نقل العمال .

٨- أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة .

٩- العمل فى أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها فى الموانى لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس .

١٠- العمل فى الموانى على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة .

١١- العمل فى المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .

١٢- العمل فى محال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم .

١٣- العمل فى مجال تجهيز ودفن الموتى .

١٤- صناعة البلاستيك .

١٥- صناعة السينما .

١٦- أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت .

١٧- صناعة الخزف والصينى .

١٨- أعمال لجنة بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء فى مقر البورصة ذاتها أو فى أماكن تخزين البضاعة .

١٩- العمل فى المخابز .

٢٠- صناعة الدواء .

٢١- العمل بالصيدليات .

(المادة الثانية)

على صاحب العمل أو المدير المسئول فى كل من الأعمال والصناعات الوارد بيانها فى المادة السابقة أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل .

(المادة الثالثة)

يمنح العاملون فى الأعمال الشاقة أو المرهقة الموضحة فيما يلى فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة تحتسب من ساعات العمل الفعلية :

١- العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .
٢- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .
٣- إذابة الزجاج وإنضاجه .
٤- أعمال لحام المعادن باستخدام الغازات أو الكهرباء .
٥- تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .
٦- الدهان بمادة الدوكو .

معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .

٧- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠%) من الرصاص .
٨- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبى) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثانى أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص
٩- عمليات المزج والعجن فى صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية .
١٠- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .
١١- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها .
١٢- صناعة الأسفلت .
١٣- العمل فى المدابغ .
١٤- العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو الدماء أو العظام .
١٥- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .
١٦- صناعة الكاوتشوك .

١٧-صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٢

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

---

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٦٥ فى ٢٠٠٣/٧/٢٤

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣

بشأن التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال [١]

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادرة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وعلى المادة رقم (٧٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال

قرر

(المادة الأولى)

تشكل فى كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من :

(أ) صاحب العمل أو من ينيبه ....رئيسا

(ب) عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهم ....أعضاء

ويجوز بناء على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتكون له الرئاسة

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٦٥ فى ٢٠٠٣/٧/٢٤

(المادة الثانية)

تصرف حصيلة أموال الجزاءات الموقعة على عمال المنشأة فى الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة .

ولا يجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها فى المادة رقم (٢٢٢) من قانون العمل المشار إليه بصفة مكافأة أو لشراء حاجيات المعيشة كالمأكل والملبس .

كما لا يجوز استثمارها فى أى عمل يحتمل الكسب أو الخسارة فيما عدا المساهمة فى الجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

(المادة الثالثة)

يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور جميع أعضائها وتصدر قراراتها بموافقة صاحب العمل أو من ينيبه وواحد على الأقل من ممثلى العمال ، وفى حالة الخلاف بين رئيس اللجنة وممثلى العمال يعاد عقد اللجنة بحضور مندوب مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذى منه الرئيس

وتلتزم المنشأة بإيداع أو إرسال قرار اللجنة للمديرية فى موعد غايته خمسة عشرة يوما من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده .

فإذا لم تعترض عليه المديرية خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه اعتبر نافذا

(المادة الرابعة)

يجوز التبرع من أموال الجزاءات للأغراض القومية بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر واعتماد ذلك من وزير القوى العاملة والهجرة .

(المادة الخامسة)

إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد فى كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التى توقع على عماله ويكون الانتفاع بالأموال المحصلة مقصورا على هذا الفرع ما لم تر اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به جميع عمال

المنشأة وفى هذه الحالة يجب أن يوافق على المشروع لجنة تضم مندوبى العمال بالفروع المختلفة .

(المادة السادسة)

يجب عقد اللجنة المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار مرتين على الأقل كل سنة للتصرف فى أموال الجزاءات طبقا لأحكام المواد السابقة ، ويجوز للجنة أن تؤجل التصرف لسنة تالية على الأكثر .

(المادة السابعة)

على المنشآت التى يسرى عليها أحكام قانون العمل أن تورد ثلث حصيلة الجزاءات المالية الموقعة على العاملين لديها كل ستة أشهر على النحو التالى :

- (٧٠%) للمؤسسة الثقافية العمالية
- (٣٠%) للمؤسسة الاجتماعية العمالية .

(المادة الثامنة)

توزع حصيلة أموال الجزاءات – عند تصفية المنشأة – بالتساوى على العمال الموجودين بها وقت التصفية .

(المادة التاسعة)

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣
بتحديد مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته
والإجراءات التى تتبع فى شأنه [١]

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصادق عليها من جمهورية مصر العربية ، وبعد الاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ،

قرر

(المادة الأولى)

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، كما تكون على المستوى الإقليمى أو القومى ، وذلك على النحو التالى :

(أ) على مستوى المنشأة : بين اللجنة النقابية بالمنشأة وممثلى النقابة العامة المعنية وصاحب العمل .

(هـ) على المستوى القومى بين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية .

(المادة الثانية)

يتم التفاوض على كل ما من شأنه تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ، والتعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة ، وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال ، وعلى الأخص

- تقرير مزايا أفضل للعمال .
- الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية .
- الوقاية من الحوادث وحماية العمال من أمراض المهنة .
- تنظيم الخدمات الصحية والإسعافات الأولية الملائمة فى مجال العمل
- الإجراءات الرضائية التى يتفق على اتباعها عند قيام نزاع جماعى
- التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتدريب التحويلى .
- ساعات العمل وساعات العمل الإضافية .
- الإجازات مدفوعة الأجر .
- العلاوات والمنح والحوافز والبدلات .
- المكافآت المرتبطة بالإنتاج .

(المادة الثالثة)

يتم التفاوض فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل .

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .

بالنسبة للمنشآت التى تستخدم أقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية و بين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونا فى إجراء التفاوض وإبراء ما يسفر عنه من اتفاق .

إذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية ، جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعى نيابة عن الطرف الرافض ، وتعتبر المنظمة فى هذه الحالة مفوضة قانونا فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعى .

(المادة الرابعة)

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة الجماعية اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا فى حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتا .

(المادة الخامسة)

يدون الاتفاق الذى تسفر عنه المفاوضة فى اتفاقية جماعية طبقا للشروط والأوضاع التى أوجبها القانون فى هذا الشأن ، فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق كان لأى من الطرفين أن يلجأ إلى الإدارة المختصة بشئون المفاوضة واتفاقيات العمل الجماعية بوزارة القوى العاملة والهجرة أو مديريات القوى العاملة والهجرة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق .

(المادة السادسة)

إذا لم يتم تسوية النزاع كليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضة ، جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى وزارة القوى العاملة والهجرة لاتخاذ إجراءات الوساطة

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره تحريرا فى ١٤/٧/٢٠٠٣

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٨٨ فى ٢٠٠٣/٨/٢٠

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣

بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة فى المنشآت الفندقية والسياحية [١]

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة ٨١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وبعد التشاور والاتفاق مع وزير السياحة والنقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق ؛

قرر

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بأى نسب أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسى للمنشأة أو العقد الجماعى ، وتوزيع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة فى المنشآت الفندقية والسياحية ، على الوجه الآتى:

١- ٨٠% من الحصيلة الكلية للعاملين بالمنشآت .

٢- ٢٠% من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف .

(المادة الثانية)

توزع نسبة الـ (٨٠) من الحصيلة الكلية المشار إليها فى البند (١) من المادة السابقة على العاملين بالمنشآت الفندقية والسياحية على الوجه الآتى :

أ- ٦٠% من الحصيلة الكلية على العاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء .

ب- ١٥% من الحصيلة الكلية على العاملين غير المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء .

ج- ٥% من الحصيلة الكلية كحوافز على المستحقين من جميع فئات العاملين بالمنشأة .

على أنه بالنسبة للملاهى الليلية تكون النسبة واقع (٥٠%) للعاملين المنصوص عليهم بالبند ٠١) من المادة ، (٢٥%) للعاملين المنصوص عليهم بالبند (٢) من هذه المادة :

(المادة الثالثة)

<u>يقصد بالعاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء :</u>

أولا : فى المنشآت الفندقية جميع العاملين بها عدا شاغلى الوظائف والقائمين بالأعمال الآتية :

١- المدير العام – نائب المدير العام – المدير المقيم – مديرو الإدارات ونوابهم – مديرو الأغذية والمشروبات والعاملين بوظائف الأقسام الآتية : (الهندسة – الغسيل والكى عدا الوصيف – الأمن – المشتريات – الحسابات عدا صرفى المطاعم والمشروبات والملهى الليلى وخزينة محاسبة العملاء – شئون العاملين أو المستخدمين – منظفى الأوانى والفضيات – المطبخ ، عدا من يؤدى بصورة أصلية ومنتظمة عملا مباشرا لخدمة العملاء داخل صالة المطعم – مراقبة الأغذية والمشروبات – مخازن الأغذية والمشروبات – سكرتارية الوظائف والأقسام السالف الإشارة إليها .

٢- الأجانب الذين يرتبطون بالمنشآت بعقود عمل تحدد معاملتهم المالية .

ثانيا : فى المنشآت السياحية : المتر دوتيل – الجرسون – السفرجى ومساعده – البارمان ومساعده – صراف العملاء .

(المادة الرابعة)

يكون تحديد نوعية العاملين المنصوص عليهم فى البندين (أولا وثانيا) من المادة السابقة على أساس ما هو ثابت بعقود عملهم الفردية وما أدخل عليها من تعديلات وطبيعة العمل الذى يمارسونه .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية الى أخرى إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل .

(المادة الخامسة)

على المنشآت الفندقية التى تطبق نظام الأجر الثابت أن تقوم فى نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء مع حصيلة النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة وفقا للمبين بالبند (١) من المادة (٢) فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم الثابتة .

(المادة السادسة)

تعد كل منشأة من المنشآت الفندقية والسياحية سجلا تقيد فيه حصيلة النسبة المئوية لمقابل الخدمة يشتمل على البيانات الآتية :

١- الحصيلة الكلية للنسبة المئوية (مقابل الخدمة) .

٢- حصيلة النسبة المخصصة للمنشأة .
٣- حصيلة النسبة المخصصة للحوافز .
٤- حصيلة النسبة المخصصة للعاملين المتصلين اتصالات مباشرا بالعملاء .
٥- حصيلة النسبة المخصصة للعاملين غير المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء

على أن يبين فى هذا السجل ما تم توزيعه من هذه الحصيلة ، ويجوز لمجلس إدارة النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق أن يختار أحد أعضاء النقابة العامة للاطلاع على هذا السجل مرة كل ثلاثة أشهر وللنقابة الحق فى أن تستعين بمن تراه للمراجعة المطلوبة .

(المادة السابعة)

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٣

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

---

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٨٨ فى ٢٠٠٣/٨/٢٠

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٣
بشأن احصائيات ونماذج اصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية والأمراض العادية والمزمنة

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة ٢٢٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى قرار السيد وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ بشأن تحديد الأمراض المزمنة التى يستحق المؤمن عليه إجازات استثنائية بأجر كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته ؛

قرر

(المادة الأولى)

يقصد فى تطبيق أحكام هذا القرار :

أ- بالفرع : كل موقع منفصل يزاول به أحد أوجه نشاط المنشأة .

ب- بإصابات العمل : الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه وكذلك الإصابة بأحد الأمراض المهنية بالجدول رقم (١) المرفق بقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته .

ج- بحادث العمل : حوادث العمل أو الانفجارات أو الانهيارات أو الحرائق التى تحدث أثناء العمل أو بسببه والتى تسبب لأحد أعضاء الجسم أو جرح أو ضرر صحى يستوجب الانقطاع يوم عمل أو أكثر .

د- بالحادث الجسيم : الحوادث التى تؤدى الى وفاة أحد العاملين أو أكثر بالمنشأة .

١. الحوادث التى تؤدى الى وفاة أحد العاملين أو أكثر بالمنشأة .

٢. الحوادث التى يكون العجز المستديم المتوقع منها للعاملين بنسبة (٣٥%) فأكثر ويمكن الاسترشاد برأى طبيب المنشأة إن وجد .

٣. الحوادث التى تؤدى الى اصابة أكثر من شخص واحد فى نفس مكان العمل فى وقت واحد ويتطلب علاج كل منهم أكثر من يوم .

٤. حوادث الحريق أو الانهيارات أو الانفجارات أو تسرب المواد الخطرة التى تقترن بوقوع خسائر مادية فى وسائل وأدوات العمل وخاماته وموادة أو تؤدى الى توقف العمل لمدة تزيد عن وردية عمل واحدة فى قسم من أقسام المنشأة .

هـ- بالأمراض المهنية : الإصابة بأحد الأمراض المهنية بالجدول رقم (١) الخاص بالأمراض المهنية والملحق بقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته .

د- بالأمراض المزمنة : الإصابة بأحد الأمراض المحددة بالقرار الصادر من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة والهجرة فى هذا الشأن المشار إليه .

ز- المكتب المختص : يقصد به مكتب السلامة والصحة المهنية بمديرية القوى العاملة والهجرة المختصة .

(المادة الثانية)

تلتزم كل منشأة أو فرع ايا كان عدد العاملين بها بإخطار المكتب المختص بالآتى :

أ-كل حادث جسيم يقع خلال ٢٤ ساعة من وقوعه داخل المنشأة أما بخصوص الحوادث التى تقع خارج حدود المنشأة فيتم الإبلاغ عنها خلال ٧٢ ساعة .

ب- كل مرض مهنى يظهر بها ويثبت تشخيصه بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحى ويتم الإخطار طبقا للنموذج رقم (١) وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ علم الشركة بثبوت المرض المهنى .

(المادة الثالثة)

تلتزم كل منشأة بإخطار المكتب المختص بالبيانات الفنية التى تنتهى إليها الجهات المعنية الأخرى ، المعمل الجنائى – اللجان الفنية – الشرطة ، وذلك فى النتائج الخاصة بأسباب واحتمال وقوع تلك الحوادث الجسيمة والتقديرات النهائية من خسائر بشرية ومادية فور إعدادها .

(المادة الرابعة)

تلتزم كل منشأة أو فرع يعمل به ٥٠ عاملا فأكثر بموافاة (المكتب المختص) كل ستة أشهر فى شهرى يناير ويوليو من كل عام بإحصائيات عن الاصابة والحوادث الجسيمة والأمراض من صورتين لكل منها وفقا للنماذج أرقام (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) المرفقة على ألا يجاوز ميعاد إرسالها اليوم الخامس عشر من الشهر التالى ، وعليه أن يحتفظ بصورة ثالثة فى سجلات المنشآت .

وعلى المنشأة أن تنشئ سجلات نوعية خاصة بالبيانات المطلوبة لكل إحصائيات وأن تدون بيانها أولا بأول وأن تكون احصائيات الأمراض والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية بإشراف ومسئولية جهاز السلامة والصحة المهنية بالمنشأة ويمكن الاستعانة باستخدام أجهزة الحاسب الآلى ونظم المعلومات فى التسجيل والتحليل .

(المادة الخامسة)

تلتزم كل منشأة صناعية أو فرع يعمل به (١٥ – ٤٩ عاملا) وكل منشأة صناعية يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر بموافاة (المكتب المختص) كل ستة اشهر بإحصائية من صورتين تبدأ فى شهرى يناير ويوليو من كل عام وفقا للنموذج رقم (٦) المرفق بشرط ملء بياناتها كل ستة شهور ، وعلى ألا يجاوز ميعاد إرسالها اليوم اليوم الخامس عشر من الشهر التالى لانقضاء الستة أشهر لفترة الاحصائيات على أن يحتفظ بصورة ثالثة فى المنشأة .

(المادة السادسة)

تلتزم كل منشأة بإجراء قياس مستويات السلامة بها من خلال تحليل وتقييم وتصنيف البيانات الخاصة بإحصائيات حوادث العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة والأمراض العادية والمزمنة التى تحدث على مستوى أقسام العمل بالمنشأة واستخلاص المؤشرات وذلك للاسترشاد بها فى تطوير أداء الخدمات المتصلة بحماية صحة وسلامة العاملين ، كما تستخدم نتائج تحليل هذه الاحصائيات للهداف التالية :

- التحديد المستمر لمصادر الخطورة الناجمة عن استخدام وسائل وتقنيات و مواد العمل فى كل نشاط اقتصادى أو قطاع مهنى بشكل مستقل والمخاطر لتى تتعرض لها فئات محددة من العمال .
- تقدير الاحتياجات التقنية والعملية للتحكم بأخطار العمل ومعالجة نتائجه على المستوى الفورى والبعيد .
- التقييم الأولى بطريقة القياس السلبى لفعالية السياسات المتبعة على مستوى المنشآت وفعالية نظم السيطرة العامة والفردية وفق البرامج المخطط لها من قبل جهاز السلامة على مستوى المنشآت وتقدير احتياجات تطوير هذه السياسات والنظم .
- التحديد الدقيق لأسباب الحوادث ولأمراض التى تقع نتيجة ظروف العمل ووسائله لعلاج أسبابها وتلاقى تكرارها .
- المساهمة فى الكشف عن مصادر خطورة غير معروفة أو محددة وفق خطط السيطرة المعمول بها على مستوى المنشآت
- تحديد حجم الخسائر البشرية والاقتصادية عن الاصابات والحوادث .
- تقدير الحاجة لتقديم أو تطوير خدمات اضافية صحية وتدريبية تساهم فى مجال حفظ صحة العمال .

(المادة السابعة)

يلغى القرار رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٣ بشأن نماذج احصائيات الإصابات والحوادث الجسيمة .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

تعليمات

(أ) النشاط الاقتصادى :

يستعان فى ذلك بدليل التصنيف العربى الموحد للنشاط الاقتصادى الصادر عن منظمة العمل العربية .

(ب) مكان وقوع الحادث :

يقصد به العنبر أو القسم أو الجهة التى وقع بها الحادث .

(جـ) كيفية الإصابة :

تذكر إحدى الحالات الآتية :

١- سقوط أشخاص
٢- سقوط أشياء
٣- الخطأ أو التصادم بأشياء
٤- انحصار بين أشياء
٥- الإجهاد الزائد والحركة الخاطئة
٦- التعرض أو ملامسة حرارة غير مناسبة
٧- التعرض أو ملامسة التيار الكهربائى
٨- التعرض أو ملامسة المواد الضارة
٩- الانفجار
١٠- حوادث أخرى

(د) وسيلة الإصابة :

تذكر إحدى الحالات الآتية :

١- آلات الحركة الميكانيكية
٢- النقل ورفع الأشياء
٣- الأجهزة والآلات الخطرة
٤- المواد الخطرة والإشعاعات
٥- بيئة العمل
٦- ميكروبات ضارة

(هـ) العضو المصاب :

أولا : الرأس :

١- الجمجمة
٢- العينين
٣- الأذنين
٤- فم
٥- شفتان
٦- لسان

٧- أسنان

٨- أنف

٩- الوجه (مواقع متعددة)

ثانيا : الجذع

١- الظهر والعمود الفقرى

٢- الصدر وأعضاؤه الداخلية

٣- البطن وأعضاؤها الداخلية

٤- الجوف

٥- أعضاء متعددة

ثالثا : الأطراف العليا

١- الكتفين

٢- الذراعين

٣- المرفق

٤- الساعدين

٥- المعصم

٦- اليد (عدا الأصابع)

٧- الأصابع

٨- مواضع مختلفة

رابعا : الأطراف السفلى

١- مفصل الورك (الفخد)

٢- الفخد

٣- الركبة

٤- الساق

٥- المعب / الكاحل

٦- القدم (عدا الأصابع)

٧- الأصابع

٨- القدم

٩- مواضع متعددة

خامسا : أماكن أخرى : أجهزة أو أعضاء متعددة (داخلية / خارجية)

(و) طبيعة الإصابة :

١- كسور

٢- خلوع

٣- التواءات / توترات

٤- تمزق بالأربطة أو الأعصاب
٥- بتر – استئصال
٦- صدمات واضرار داخلية
٧- جروح سطحية
٨- رضوض أو سحجات
٩- حروق / صعق
١٠- جروح أخرى متعددة
١١- تسمم حاد
١٢- اختناق
١٣- إشعاع
١٤- دخول أجسام غريبة (متطايرة)
١٥- أخرى غير محددة / مواضع مختلفة

(هـ) العضو المصاب

أولا : الرأس

١- الجمجمة
٢- العينين
٣- الأذنين
٤- فم
٥- شفتان
٦- لسان
٧- أسنان
٨- أنف
٩- الوجه (مواقع متعددة)

ثانيا : الجذع

١- الظهر والعمود الفقرى
٢- الصدر وأعضاؤه الداخلية
٣- البطن وأعضاؤها الداخلية
٤- الجوف
٥- أعضاء متعددة

ثالثا : الأطراف العليا

١- الكتفين
٢- الذراعين
٣- المرفق

٤- الساعدين

٥- المعصم

٦- اليد (عدا الأصابع)

٧- الأصابع

٨- مواضع مختلفة

رابعا : الأطراف السفلى

١- مفصل الورك (الفخد)

٢- الفخد

٣- الركبة

٤- الساق

٥- الكعب / الكاحل

٦- القدم (عدا الأصابع)

٧- الأصابع

٨- القدم

٩- مواضع متعددة

خامسا : أماكن أخرى : أجهزة أو أعضاء متعددة (داخلية / خاجرة)

(و) طبيعة الإصابة :

١- كسور

٢- خلوع

٣- التواءات / توترات

٤- تمزق بالأربطة أو الأعصاب

٥- بتر – استئصال

٦- صدمات وأضرار داخلية

٧- جروح سطحية

٨- رضوض أو سحجات

٩- حروق / صعق

١٠- جروح أخرى متعددة

١١- تسمم حاد

١٢- اختناق

١٣- إشعاع

١٤- دخول أجسام غريبة (متطايرة)

١٥- أخرى غير محددة مواضع مختلفة

وزارة القوى العاملة والهجرة

محافظة / ....

مديرية / منطقة القوى العاملة والهجرة

نموذج رقم (١)

مكتب السلامة والصحة المهنية

سلامة وصحة مهنية

إخطار

اسم المنشأة أو الفرع / ....

العنـــوان / ....

نوع الصنـــاعة / ....

اسم المدير المسئول فى المنشأة أو الفرع / ....

المسئول عن السلامة والصحة المهنية فى المنشأة أو الفرع / .....

(أ) بيانات عن الحادث الجسيم :

١- مكان وقوع الحادث ....

٢- تاريخ وساعة وقوع الحادث ....

٣- نوع الحادث ....

٤- عدد العمال ....

(ب) بيانات عن المرض المهنى

١- اسم المصاب أو المصابين ....

٢- نوع المرض المهنى ....

٣- مكان العمل الذى اكتشف فيه ....

٤- تـاريخ تشـخيص وثبـوت المـرض بمعرفـة الهيئـة العامـة للتـأمين الصحى ....

٥- تـــاريخ ورود الإخطـــار بـــالمرض المهنـــى للمنشـــأة ....

مديرية القوى العاملية والهجرة ....

احصائية اصابات العمل (أ)

نموذج احصاء رقم (٢)

مكتب السلامة والصحة المهنية .... اثناء العمل (المنشـآت التى يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر)

اسم المنشأة .... من / / ٢٠٠٣ الى / / ٢٠٠٣

النشاط الاقتصادى (أ) ....

نوع القطاع : حكومى/عام/خاص

العنوان ....

الرقم التأمينى ....

متوسط عدد أيام العمل الفعلية للعامل الواحد :

رقم التليفون ....

اسم المدير المسئول ....

١- متوسط ساعات العمل الفعلية فى اليوم الواحد للعامل

الورديات : من .... الى .... مـــن .... الـــى ....

-٢٥٢-

من .... الى ....

٢- معدل التكرار :

٣- معدل الشدة :

عدد العمل	ذكور	إناث	أحداث	جملة

مسلسل : ١ ، ٢

اسم المصـاب : ١- مصـابين خـلال فتـرة الإحصـائية ، ٢- مصـابين خـلال فتـرة سابقة واستمرار انقطاعهم عن العمل خلال هذه الفترة .

الرقم التأمينى : ....

النوع : ....

السن : ....

المهنة الحالية : ....

مدة مزاولة المهنة : ....

وقت وقوع الحادث : تاريخ/ساعة ....

مكان وقوع الحادث (ب) : ....

الإصابة (ج) : ....

وسيلة الإصابة (د) : ....

العضو المصاب (هـ) : ....

طبيعة الإصابة (و) : ....

تاريخ انتهاء العلاج : ....

مدة الانقطاع باليوم ....

النتيجة : تحت العلاج/شفاء بدون عجز/ وفاة ....

(٢) معدل تكرار الإصابة = عدد الإصابات التى أدت على انقطاع لمدة يوم واحد أو وردية × مليون / عدد العاملين × عدد ساعات العمل اليوم × عدد أيام العمل الفعلية لفترة

(٣) معدل شدة الإصابة = عدد أيام الانقطاع عن العمل بسبب الإصابات (الأيام الضائعة) × مليون / عدد العاملين × عدد ساعات العمل اليوم × عدد أيام العمل الفعلية لفترة

مديرية القوى العاملية والهجرة ....

احصائية اصابات العمل (ب)

نموذج احصاء رقم (٢)

مكتب السلامة والصحة المهنية ....

الأمراض المهنية

(المنشآت التى يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر)

اسم المنشأة ....   من / / ٢٠٠٣ الى / / ٢٠٠٣

الرقم التأمينى للمنشأة : ....

العنوان : ....

م	نوع التعرض	عدد العمال	م	نوع التعرض	عدد العمال	م	نوع التعرض	عدد العمال
١			١			١		
٢			٢			٢		
٣			٣			٣		

اسم العامل :

(أ) خلال فترة الاحصائية : ١- .....   ٢- .... ٣- .....

(ب) من مدد سابقة وما زالوا تحت العلاج أو المتغيبين عن العمل: ١- ....

الرقم التأمينى : ....

النوع ، السن : ....

المهنة الحالية : ....

مدة مزاولة المهنة : ....

نوع التعرض المهنى : ....

مدة الانقطاع عن العمل : ....
النتيجة : تحت العلاج/شفاء بدون عجز/ شفاء بعجز ونسبته /وفاة
ملاحظات : .... ، يذكر فى هذه الخانة المهنة السابقة إذا كانت متعلقة بالمرض المهنى

محافظة ....
مديرية القوى العاملة والهجرة

نموذج احصائى رقم (٤)

مكتب السلامة والصحة المهنية

المنشآت التى يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر

احصائية الحوادث الجسيمة عن الفترة
من / / ٢٠٠٣ الى / / ٢٠٠٣

اسم المنشأة : .... عنوانها : ....
الرقم التأمينى للمنشأة : ....

م	وقت وقوع الحادث		* نوع الحادث	الخسائر البشرية **		قيمة الخسائر المادية (بالجنيه)		
	التاريخ	الساعة		وفاة	عجز	مبانى	آلات	مواد انتاج

(*) تذكر إحدى الحالات الآتية :
١- وفاة ٢- عجز ٣- إصابة ٤- حريق
٥- انهيار ٦- انفجار

٧- التعرض للمواد الكيماوية والمواد الخطرة
(**) البيانات التفصيلية الخاصة بها توضح بالنموذج رقم (٣) .

اسم المنشأة
إحصائية الأمراض العادية والمزمنة نموذج إحصاء رقم (٥)
عن الفترة من .... الى ....

(١) الأمراض العادية :
البيان : عدد الحالات ، أيام الانقطاع
أمراض الجهاز الهضمى : كبد ، غيرها
أمراض الجهاز الدورى : ....
أمراض الجهاز التنفسى : التهابات حساسية ، غيرها
أمراض الجهاز البولة والتناسلى : كليتان ، غيرها
أمراض جلدية : التهابات حساسية ، أورام ، فطريات ، غيرها
ضعف عام : فقر دم ، سوء تغذية ، نقص فيتامينات
أمراض عصبية : ....
أمراض العظام والمفاصل : ....
طفليات : ....
أمراض أنف ، أذن ، حنجرة : ....
أمراض الأسنان : ....
أمراض العيون : ....
غيرها : ....
حالات الجراحة : ....
الجملة : ....

(٢) الأمراض المزمنة :
نوع الحالة : ....
عدد الحالات .... أيام الانقطاع ....

محافظة / .... نموذج إحصاء رقم (٥)
مديرية القوة العاملة والهجرة
المنشآت الصناعية التى يعمل بها ١٥ الى ٤٩ عاملا فأكثر
مكتب السلامة والصحة المهنية
إحصائية الحوادث المرضية عن الفترة
من / / ٢٠٠٣ الى / / ٢٠٠٣
اسم المنشأة : .... العنوان : ....

النشاط الاقتصادى : ....   رقم التليفون : ....

نوع القطاع : حكومة/عام/خاص

المدير المسئول : ....   عدد العاملين : ....

م	بيان بالحالات المرضية واصابات العمل	عدد الحالات	عدد أيام الانقطاع	النتيجة			قيمة الخسائر المادية
				تحت العلاج	شفاء	عجز	
١	اصابات العمل						
٢	العادية						
	الحوادث الجسيمة						
	- وفاة						
	- اصابات بعجز						
	- اصابات بدون عجز						
	- حريق						
	- انفجار وانهيار						
	- المواد الخطرة والنقابات						
٣	الأمراض						

	المهنية						
٤	الأمــراض المزمنة						
٥	الأمــراض العادية						

(*) قيمــة الخســائر الماديــة المبدئيــة للحرائــق والانفجــارات والانهيــارات فقــط (بالجنيه المصرى) .

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣

فى شأن شروط القيد فى قائمة الوسطاء (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ؛

وعلى موافقة منظمات أصحاب الأعمال ؛

قرر

(المادة الأولى)

<u>يشترط للمتقدمين للقيد فى قائمة الوسطاء الشروط التالية :</u>

١- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة .

٢- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بأى عقوبة مقيدة للحرية .

٣- أن يكون ذا خبرة لا تقل عن عشرة سنوات فى المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو التأمينات بكافة أنواعها .

(المادة الثانية)

تعد قائمة بالوسطاء بعد الإعلان عن إعدادها بوزارة القوى العاملة والهجرة ويحدد فى الإعلان شروط القيد ويتم اختيار الوسطاء للقيد فى القائمة المشار إليها من بين المتقدمين فى الإعلان ، على أن يكون طلب القيد متضمنا بيانا وافيا عن حالة الطالب ومؤهلاته وخبراته .

(المادة الثالثة)

على كل من يدرج اسمه فى قائمة الوسطاء موافاة الإدارة المركزية المختصة بعلاقات العمل ، وقبل إجراء المراجعة السنوية ببيان حال مصحوبا

بالمستندات التى تفيد استمرار توافر الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار .

(*) الوقائع المصرية – العدد ١٨٨ فى ٢٠٠٣/٨/٢٠

(المادة الرابعة)

تخضع هذه القائمة للمراجعة كل ثلاث سنوات ويستبعد كل من يفقد شرطا من الشروط المشار إليها بالمادة الأولى من هذا القرار .

(المادة الخامسة)

يجب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء الآتى :

- أن يكون ذى خبرة فى موضوع النزاع .
- ألا يكون له مصلحة فى النزاع .

(ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأى صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته .

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع ، الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة والمدة التى يتعين خلالها على الوسيط إنها مهمته بحد أقصى خمسة وأربعون يوما .

(المادة السادسة)

يتم اختيار الوسيط ومباشرة مهامه وفقا لأحكام المواد (من ١٧٣ الى ١٨١) من قانون العمل المشار إليه .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣

التصرف فى حصيلة المبالغ المحكوم بها

عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (*)

وزير القوة العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى المادة الخامسة من قانون اصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة ؛
وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بالنسبة للمادة الثانية من هذا القرار ؛

قرر

(المادة الأولى)

تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بإيداع حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل فى حساب خاص بأحد بنوك القطاع العام يتم الصرف منه وفقا لأحكام هذا القرار .

(المادة الثانية)

يخصص ثلث حصيلة هذه المبالغ على النحو التالى :
(٧٠%) للمؤسسة الثقافية العمالية .
(٣٠%) للمؤسسة الاجتماعية العمالية .

(*) الوقائع المصرية – العدد ١٧٢ (تابع) فى ٢٠٠٣/٨/٢

(المادة الثالثة)

يخصص ثلثا حصيلة هذه المبالغ على الوجه الآتى :
(أ) نسبة (٢٠%) من هذه المبالغ للصرف على العاملين بمديريات القوى العاملة والهجرة الذين يقومون بأعمال التفتيش الدورى وتحرير المحاضر ومتابعة وتحصيل المبالغ المحكوم به وتصرف هذه النسبة للعاملين بكل مديرية حسب الحصيلة الواردة منها .
(ب) نسبة (٣%) للعاملين بديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة الذين يشتركون فى إعداد التشريعات العمالية ومراقبة ومتابعة أعمال النشر وفى تحصيل وصرف الحصيلة المشار إليها .
(ج) نسبة (٥%) للعاملين بالأقلام الجنائية والحسابات بالمحاكم بوزارة العدل والتى يتم تحويلها بمعرفتهم للحساب الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى من هذا القرار .
(د) نسبة (٣%) للعاملين بالتفتيش بأقسام ومراكز الشرطة التابعين لوزارة الداخلية وذلك كحافز لهم على سرعة تحصيل المبالغ المحكوم بها فى قضايا مخالفات قانون العمل ويتم استخراج الشيك باسم الإدارة العامة لمباحث تنفيذ الأحكام بوزارة الداخلية بعد تسوية الشيكات الواردة بحساب الوزارة

(هـ) باقى الحصيلة تخصص للصرف منها فى الأوجه التالية :

١. المساهمة فى تكاليف الندوات والمؤتمرات والدورات الدراسية المصرية والعربية والمشروعات العمالية والثقافية التى تخدم أهداف الوزارة والمديريات .
٢. المساهمة فى تأثيث وتجهيز قاعات الاجتماعات بالديوان العام والاستراحات بالمديريات .
٣. صرف المكافآت التشجيعية والحوافز وبدل جلسات ولجان العاملين بديوان عام الوزارة ، وكذا مكافآت لغير العاملين مقابل خدماتهم لأنشطة الوزارة المختلفة .
٤. دعم تكاليف استقبال وضيافة الوفود العربية والأجنبية وتقديم الهدايا التذكارية وكذلك تكاليف وفود الوزارة لدى الدول الأجنبية .
٥. تعزيز بنود وأنواع الباب الأول والثانى بموازنة الديوان العام فى حدود المحصل الفعلى من هذه الأموال .
٦. صرف الإعانات اللازمة لعمال الديوان العام والمديريات والمركز القومى لدراسات الأمن الصناعى فى المناسبات الدينية والأعياد .
٧. صرف منح ومساعدات فى أوجه الرعاية الاجتماعية والصحية للعاملين بالديوان العام والمديريات .

(المادة الرابعة)

يتم الصرف على البنود السابقة بناء على عرض الجهة المعنية وموافقة وزير القوى العاملة والهجرة عليها وفقا للائحة التنفيذية التى يصدرها فى هذا الشأن .

(المادة الخامسة)

تشكل لجنة مركزية لمتابعة الموقف من تنفيذ الأحكام عن مخالفات قانون العمل ، وذلك على النحو التالى :

- رئيس قطاع ديوان عام الوزارة .... رئيسا
- رئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير .. عضوا
- رئيس الإدارة المركزية المختص بالوزارة...... عضوا
- رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة .... عضوا
- ممثل عن وزارة العدل .... عضوا
- ممثل عن وزارة الداخلية .... عضوا
- مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل .... عضوا

ويكون مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل مقررا لهذه اللجنة .

(المادة السادسة)

تلغى القرارات السابقة وما يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٤

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٣٣ لسنة ٢٠٠٣
بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى نص المادة الخامسة من مواد اصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٦ بتشكيل الوزارة ؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف فى حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل المشار إليه ؛

قرر

(المادة الأولى)

يتم توزيع نسبة الـ (٢٠%) الواردة بالبند (أ) من المادة (٣) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ من حصيلة أموال الغرامات لكل مديرية والمخصصة للعاملين بمديريات القوى العاملة والهجرة الذين يقومون بأعمال التفتيش الدورى وتحرير المحاضر ومتابعة تحصيل المبالغ المحكوم بها وذلك على النحو التالى :

<u>بالنسبة للمديريات التى تتبعها مناطق يتم التوزيع على النحو التالى :</u>

- **<u>ديوان المديرية :</u>**
  - **مدير المديرية (٥%) .**
  - **وكيل المديرية (٤%) .**
  - **الشئون المالية والإدارية (١%) .**
- **<u>المنطقة الفرعية :</u>**
  - **مدير المنطقة (٧%) .**
  - **مدير إدارة رعاية القوى العاملة (٤%) .**
  - **الموجه المسئول (٣%) .**

(ج) المكاتب الميدانية (٦٤%) .

(د) متابعة الأحكام بالمديرية والمنطقة والمكتب (١٢%) .

أما بالنسبة للمديريات التى لا تتبعها مناطق فرعية يم التوزيع على النحو التالى :

- **ديوان المديرية :**
  - **مدير المديرية (٧%) .**
  - **وكيل المديرية (٦%) .**
  - **مدير إدارة رعاية القوى العاملة (٤%) .**
  - **الموجه الفنى (٣%) .**
  - **الشئون المالية والإدارية (١%) .**
- **المكاتب الميدانية (٦٧%) .**

(ج) متابعة الأحكام بالمديرية والمكاتب (١٢%) .

على أن يراعى الحد الأقصى للمبالغ التى يتم صرفها لكل من مدير المديرية وكيل المديرية على النحو التالى :

- **مبلغ (١٨٠٠) جنيه سنويا لمدير المديرية بدرجة وكيل وزارة .**
- **مبلغ (١٣٤٤) جنيها سنويا لمدير المديرية بدرجة مدير عام .**
- **مبلغ (١٠٩٢) جنيها سنويا لوكيل المديرية بدرجة مدير عام .**
- **مبلغ (٨٦٤) جنيها سنويا لوكيل المديرية بالدرجة الأولى .**

(المادة الثانية)

نسبة الـ (٣%) والواردة بالبند (ب) من المادة الثانية من القرار المشار إلـي والمخصصة للعاملين بديوان عام الوزارة الذين يشاركون فى إعداد التشريعات العمالية ومراقبة ومتابعة أعمال النشر وفى تحصيل و صرف الأموال المشار إليها على الإدارات المذكورة بعد ذلك بواقع ٢٠ جنيها للفرد شهريا .

الوقائع المصرية ـ العدد ١٧٢ (تابع) فى ٢٠٠٣/٨/٢

١- العاملون بالإدارة العامة للشئون المالية (إدارة الحسابات والميزانية) .
٢- العاملون بالإدارة العامة لشئون العاملين (الاستحقاقات) .
٣- العاملون بالإدارة العامة لتفتيش العمل .
٤- العاملون بالإدارة العامة للشئون القانونية .

(المادة الثالثة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، وعلى الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار كل فيما يخصه ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٩

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد المنشآت التى تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية

ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

والجهات التى تتولى التدريب والقواعد التى تتبع فى هذا الشأن (*)

وزير القوة العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ؛

وعلى المادة ٢٢٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية الصادرة فى هذا الشأن .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٣٢ لسنة ١٩٦٩ فى شأن إنشاء المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى ؛

وعلى قرار رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ بشأن التجارة البحرية ؛

(*) الوقائع المصرية – العدد ١٧٢ (تابع) فى ٢٠٠٣/٨/٢

قرر

الباب الأول

تحديد المنشآت ومستويات الأجهزة الوظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل :

مادة (١) : تسرى أحكام هذا القرار على جميع مواقع العمل المختلفة والمنشآت بالدولة أيا كان نوعها أو تبعيتها على النحو التالى :
أولا : المنشآت التى تستخدم ٥٠ عاملا فأكثر فى موقع واحد ولمبينة بالجدول رقم (١) المرفق .
ويعتبر فى حكم المنشآت كل موقع عمل منفصل يزاول به أحد أوجه نشاط المنشأة متى كان عدد العمال فيه ٥٠ عاملا فأكثر .
كما يعتبر فى حكم المنشآت التى تستخدم ٥٠ عاملا فأكثر المنشآت وفروعها ومواقع عملها مهما تعددت فى دائرة المحافظة الوحدة متى كان عدد العمال ٥٠ عاملا فأكثر .
مادة (٢) : ينشأ بالمنشآت وفروعها المشار إليها بالمادة (١) جهاز وظيفى متخصص للسلامة والصحة المهنية يتناسب حجمه
مع مستويات المنشأة ونوع النشاط وحجم العمالة بها وذلك طبقا للجدول رقم (٢) المرفق ، ويعهد إليه بأعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تنفيذا للمادة الثالثة من هذا القرار ويتساوى العاملون بجهاز السلامة والصحة المهنية مع زملائهم من نفس المستوى الوظيفى بالمنشأة فى كافة المزايا العينية والمادية .
ويتبع هذا الجهاز مباشرة صاحب العمل أو رئيس مجلس الإدارة أو المدير المسئول عن المنشأة بحسب الأحوال ويكون أى منهم مسئولا عن توفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل داخل المنشأة وتلتزم المنشأة بتوفير أجهزة القياس المناسبة لتقييم وقياس المخاطر والملوثات التى يتعرض لها العاملون فى بيئة العمل .
مادة (٣) : ويكون لجهاز السلامة والصحة المهنية وتامين بيئته فى سبيل أدجاء مهمته يكون القيام بما يلى :
(أ) إبداء الرأى مع إدارة المنشأة والمختصين فى التصميم الخاص بالإنشاءات والمعدات والأجهزة الخاصة و بالإنتاج والخدمات والأجهزة والمعدات الخاصة بالتحكم فى المخاطر والملوثات وبيئة العمل والتوسعات التى تطرأ عليها .
(ب) تحديد السياسات وخدمات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة .
(ج) التعرف على جميع الأنشطة بالمنشأة وجميع العمليات الإنتاجية الجارية فيها .... وكذا التعرف على الخامات الأولية والمواد الوسيطة وصولا الى المنتج النهائى ، وكذا المواد والنفايات الخطرة واتخاذ الاحتياطات الواقية من المخاطر المحتملة خاصة الحرائق والانفجارات .

(د) التعرف على المخاطر فى بيئة العمل وعلى الأخص الفيزيائية والميكانيكية والكهربائية والبيولوجية والكيماوية والسلبية والتى تؤثر على صحة وسلامة العاملين من حيث خصائصها ومصادرها ، وطرق التماس معها وطرق تعرض العاملين لمخاطرها وآثارها على حصة وسلامة العاملين واقتصاديات المنشأة .

(هـ) قياس وتقييم الملوثات والمخاطر باستخدام الأجهزة والمعدات المحمولة والثابتة للتعرف على نوعية المخاطر ومستويات تركيزها وطبيعتها كما وكيفا وآثارها على صحة العاملين وسلامة بيئة العمل والتعرف على نظم التحكم والسيطرة على الأخطار والملوثات .

(و) إبداء الرأى فى تحليل وتقويم المخاطر والكوارث والحوادث الصناعية المحتملة وإعداد خطط الاستجابة لمواجهة الطوارئ والأزمات وتدريب العاملين عليها لاختبار فاعليتها وكفاءتها والتعرف على السلبيات والإيجابيات أثناء إجراء التجارب الميدانية على تنفيذها .

(ز) الاشتراك فى وضع المواصفات الفنية ومعايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لمعدات وأجهزة ومهمات الوقاية الجماعية والشخصية للمنشآت والعاملين بها طبقا لمواصفات الجودة والتوحيد القياسى والأسس الفنية فى استخدامها وصيانتها والتحقق من فاعليتها وملاءمتها لطبيعة العمل والمخاطر والملوثات فى بيئة العمل

(ح) إبداء الرأى فى تقدير الإجراءات الخاصة بتنظيم وإدارة الرعاية الصحية والاجتماعية والاسعافات الطبية ومعرفة الأنظمة الاحصائية فى تبويب وعرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بحوادث واصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة وفق ما ورد بالتشريعات الوطنية وكذا الواردة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة له والاحصائيات النصف سنوية واستخلاص التوصيات اللازمة لمنع الحوادث واصابات العمل وتشمل الأمراض المهنية لمنعها أو الحد منها .

(ط) إبداء الرأى فى السياسة الخاصة بالتوعية وتثقيف العاملين بالمنشأة عن طريق تنظيم الندوات وورش العمل والحملات الإعلامية فى أقسام العمل وكذا عن طريق الملصقات واللوحات الإرشادية وأجهزة الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة ، وإعداد النشرات والكتيبات وأسابيع السلامة والصحة المهنية للتوعية والتثقيف .

(ى) الاشتراك مع جهات الاختصاص فى تخطيط البرامج التدريبية لفنى واخصائى السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان

والعاملين بالمنشأة و فى البحوث والدراسات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

(ك) إعداد الخطة السنوية الخاصة بتنفيذ السياسات وإدارة الخدمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والخطط الاستثمارية الخاصة بالاحتياجات والمتطلبات لتنفيذ هذه السياسة .

(ل) التفتيش اليومى وفى كل دورية عمل على أماكن العمل للتعرف على المخاطر والملوثات المحتملة فى بيئة العمل والتزام العاملين بتنفيذ التعليمات والاشتراطات الخاصة بذلك .

(م) معاينة الحوادث الجسيمة والإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية للتعرف على أوجه القصور الذى أدى إليها وإعداد التقارير الفنية الخاصة بأسبابها وطرق منعها أو الحد منها .

(ن) إعداد سجل خاص بإدارة خدمات وسياسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل التى تهدف الى تأسيس وتطبيق وتنسيق برامج ومعايير السلامة والصحة المهنية التى تجعل كل أنشطة العمل بالمنشأة لا تضر بصحة وسلامة العاملين وبيئة العمل واقتصاديات المنشأة .

(س) إعداد تصاريح العمل قبل البدء فى إجراء أى عمليات للصيانة والإصلاح أو أى عمليات أخرى من المحتمل أن تسبب خطورة على سلامة وصحة العاملين ويجب التأكد من أن جميع الإجراءات والاحتياطات لتأمين بيئة العمل قد تم اتخاذها .

وتلتزم المنشأة بإخطار جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بها قبل القيام بأى عملية ذات خطورة على العاملين وبيئة العمل لتأمينها قلب البدء فيها والتصريح بها على نموذج يعد لهذا الغرض .

وفى جميع الأحوال يجب على جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل أن يخطر صاحب العمل أو المدير المسئول والجهات المختصة فور اكتشاف أية أخطار لتلاقيها فورا .

(ع) متابعة وإجراء الصيانة الدورية والوقائية لوسائل الوقاية من الحريق والانفجارات مع توفير المعدات اللازمة لوسائل الإنقاذ والتأكد من صلاحيتها بصفة مستمرة عن طريق إعداد سجلات خاصة بالصيانة .

ثانيا : المنشآت التى تستخدم أقل من ٥٠ عاملا

مادة (٤) :

- المنشآت الواردة بالجدول رقم (١) والتى يعمل بها اقل من ٥٠ عاملا يكون صاحب العمل أو من يفوضه مسئولا عن توفير

اشتراطات واحتياطات ومستويات السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل .

الباب الثانى

لجان السلامة والصحة المهنية وتنظيم أعمالها

مادة (٥) : المنشآت التى تستخدم (٥٠) عاملا فأكثر :

تنشأ لجنة أو أكثر للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت الخاضعة لأحكام هذه القرار وتشكل من :

صاحب العمل أو من يفوضه فى الحضور واتخاذ القرار أو المدير المسئول ..رئيسا

رؤساء أقسام العمل ....أعضاء

مسئول الدفاع المدنى والحريق ....عضوا

طبيب المنشأة إن وجد ....عضوا

المسئول الأول عن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ....عضوا ومقررا

عدد مساو للأعضاء بما فيهم الرئيس من العمال بما فيهم الرئيس يختارهم مجلس إدارة المنظمة النقابية للمنشأة بحيث يمثلون مختلف أقسام العمل بالمنشأة وفى حالة عدم وجود لجنة نقابية يتم الاختيار عن طريق المنشأة ويعتمد من النقابة العامة المختصة .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها وعلى الأخص ما يلى :

اتخاذ الإجراءات الإدارية والتنظيمية لإعداد الهيكل التنظيمى لجهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة طبقا لأحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له ، ووضع الخطط الاستثمارية والمالية وإعداد اللوائح وتقدير الاحتياجات من الكوادر الفنية والأجهزة والمعدات وذلك لتحقيق السياسات والخدمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

بحث ظروف العمل والأسباب التى تؤدى إلى الحوادث الجسيمة وإصابات العمل والأمراض المهنية والمزمنة واتخاذ الإجراءات والتوصيات اللازمة لمنعها أو الحد من تكرارها مع توفير أجهزة قياس المخاطر والملوثات فى بيئة العمل وخاصة الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية والميكانيكية للتأكد من مطابقة المنشأة للمستويات والمعايير الآمنة .

العمل على تطوير الأداء والخطط والبرامج الخاصة بخدمات السلامة المهنية والرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية للحفاظ على سلامة وصحة العاملين واللياقة البدنية والنفسية لهم ووقايتهم من الأمراض المهنية وإصابات وحوادث العمل التى تكون متوافقة مع المستويات والمعايير الصحية والطبية الواردة بالتشريعات والقرارات المنفذة .

مراعاة المعايير الخاصة بالسلامة والصحية المهنية وتأمين بيئة العمل عند استيراد واستخدام المعدات والأجهزة ذات التكنولوجيا الحديثة[٢٨٢] فى مجالات العمل على أن تتوافر أجهزة التحكم والسيطرة الخاصة بمنع التلوث والمخاطر بهذه المعدات .

متابعة إعداد الخطط الخاصة بإدارة الأزمات وحالات الاستجابة لمواجهة الطوارئ والكوارث الصناعية المحتملة وتدريب الكوادر الخاصة بتنفيذها وإجراء التجارب العملية عليها لتقييم الإيجابيات والسلبيات عند تنفيذ خطط مواجهة الطوارئ داخل وخارج المنشأة .

متابعة أعمال جهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة ومدى التزامه بتطبيق السياسات والخدمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية .

متابعة البرامج والخطط الخاصة بتحليل وتقدير وتقويم المخاطر الناجمة والمحتملة من العمليات الإنتاجية وأنشطة العمل المختلفة .

متابعة الاشتراطات الفنية الخاصة بإدارة المواد الخطرة والتى تستخدم فى العمليات الإنتاجية وإعداد بيانات السلامة الخاصة بها وبطاقات التصويب والعلامات الإرشادية والأخطار المحتمل حدوثها ونظم التخزين والتداول بالإضافة إلى متابعة النظم الخاصة بمعالجة وتدوير ونقل النفايات والمواد الخطرة التى تكون قد وافقت عليها وأقرتها الجهات المختصة وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها .

مادة (٦) : على صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول إخطار مكتب السلامة والصحة المهنية بمديريات القوى العاملة والهجرة بأسماء أعضاء اللجان بمجرد تشكيلها أو تغيير أحد أعضائها .

مادة (٧) : تجتمع لجنة السلامة والصحية المهنية وتأمين بيئة العمل مرة على الأقل كل شهر كما تجتمع خلال ٤٨ ساعة على الأكثر فور وقوع حادث جسيم أو ثبوت إصابات بأحد الأمراض المهنية ويكون اجتماع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها يحدد فيها موعد ومكان انعقادها يرفق بها جدول أعمال الاجتماع والمذكرات والبيانات التى تتصل بالموضوعات الواردة بالجدول ، وفى حالة غياب الرئيس تكون الدعوة من مقرر اللجنة وفقا للإجراءات والأوضاع السابقة .

مادة (٨) : يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور أغلبية أعضائها على أن يكون من بينهم ممثل على الأقل عن العمال وممثل عن إدارة المنشأة فإذا لم يكتمل النصاب القانونى لصحة الانعقاد يؤجل الاجتماع لمدة ٤٨ ساعة توجه خلالها الدعوة إلى الأعضاء كتابة ويوقع كل منهم باستلامها ويكون الانعقاد فى هذه الحالة صحيحا بأى عدد من الأعضاء مهما كانت صفتهم .

وتصدر قرارات اللجنة بموافقة أغلبية الحاضرين فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذى منه الرئيس .

مادة (٩) : يقدم الأعضاء اقتراحاتهم لمقرر اللجنة كتابة قبل انعقادها بأسبوع على الأقل .

مادة (١٠) : على مقرر لجنة السلامة والصحية المهنية وتأمين العمل تدوين أعمالها فى سجل خاص مرقم الصفحات بمعرفة مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتختم الصفحات بخاتمها ويوقع عليه كل من رئيس اللجنة ومقررها وممثل عن العمال ويجب أن يكون السجل معدا وموضوعا بحيث يسهل اطلاع مفتشى السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عليه .

مادة (١١) : على مقرر اللجنة إخطار مديرية القوى العاملة المختصة بمكان وموعد انعقاد اللجنة وعلى مفتش السلامة والصحة المهنية المختص حضور اجتماعين على الأقل سنويا للجنة لمتابعة أعمالها على أن يثبت ذلك فى سجل اللجنة .

مادة (١٢) : فى حالة غياب أحد الأعضاء ثلاث مرات متتالية دون عذر مقبول وجب على اللجنة بالمنشأة ترشيح عضو آخر بدلا منه ويخطر مكتب السلامة والصحة المهنية المختص بذلك .

مادة (١٣) : فى حالة وجود فروع متعددة لمنشأة بها لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل يتم تشكيل لجنة مركزية للسلامة والصحة المهنية بالمركز الرئيسى للمنشأة على مستوى الجمهورية أو المحافظة يشرف على أعمال هذه اللجان الفرعية ويكون تشكيلها على النحو الآتى :

رئيس مجلس الإدارة أو صاحب العمل أو من يفوضه .....رئيسا

رؤساء اللجان الفرعية أو من يفوضونه ....أعضاء

مسئولو السلامة والصحة المهنية فى اللجان الفرعية ......أعضاء

طبيب المنشأة بالمركز الرئيسى إن وجد.................عضوا

مسئول الدفاع المدنى والحريق بالمركز الرئيسى إن وجد ......عضوا

المسئول الأول للسلامة والصحة المهنية بالمركز الرئيسى ....عضوا ومقررا

عدد من العمال تختارهم اللجنة النقابية بالمركز الرئيسى من اللجان الفرعية ويكون عددهم مساويا لباقى أعضاء اللجنة وتجتمع اللجنة مرة كل ٣ شهور لمتابعة تنفيذ خطط وسياسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل باللجان الفرعية .

الباب الثالث

التدريب على أعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

مادة (١٤) : يشترط فى أخصائى السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى المنشآت المشار إليها فى الجدول (١/أ) أن يكون من حملة المؤهلات العلمية والعملية والتى تتفق تخصصاتها مع طبيعة العمل بالمنشأة .

مادة (١٥) : يشترط فى فنى السلامة والصحة المهنية أن يكون من حملة المؤهلات المتوسطة أو فوق المتوسطة العلمية والعملية أو ما يعادلها من المؤهلات الفنية العسكرية التى تتفق تخصصاتها مع طبيعة العمل بالمنشأة .

مادة (١٦) : يشترط فى فنى السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى المنشآت المشار إليها فى الجدول (١/ب) أن يكون من الحاصلين على أحد المؤهلات الآتية :

- **المؤهلات المشار إليها فى المادة السابقة .**
- **المؤهلات الفنية المتوسطة التى تتفق مع طبيعة العمل بالمنشأة وفقا لما يحدده مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص .**

مادة (١٧) : مع عدم الإخلال بأحكام المواد السابقة تلتزم المنشأة بتدريب أخصائى وفنى وأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والمسئولين عن الإدارة والإنتاج والمرافق بما فيهم الأطباء تدريبا يتفق ومسئوليات كل من هذه المستويات وطبيعة العمل بالمنشأة ويشمل ذلك التدريب الأساسى والمتقدم والنوعى والتخصصى .

ويستثنى من التدريب الأخصائيون الحاصلون على دراسات عليا بعد المؤهل العالى فى التخصصات الآتية : السلامة والصحة المهنية – الصحة المهنية – الصحة العامة لطب الصناعات – البيئة المهنية – دراسات بيئية – كما يستثنى مفتشو وأخصائيو السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بوزارة القوى العاملة ومديرياتها والمركز القومى لدراسات الأمن الصناعى الحاصلون على دورات تدريبية من هذه الجهات.

مادة (١٨) : يتولى معهد الأمن الصناعى التابع للمؤسسة الثقافية العمالية والمركز القومى لدراسات الأمن الصناعى التدريب الأساسى للأخصائيين والفنيين وأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

ويتولى المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى التدريب التقدمى والنوعى والتخصصى فى مجال السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل على أن تكون الفترة البينية بين التدريب الأساسى والتقدمى ثلاث سنوات على الأكثر .
ويجوز الترخيص للكليات والمعاهد والجمعيات الأهلية المتخصصة فى مجال السلامة والصحة المهنية بالتدريب النوعى والتخصصى فى هذا المجال طبقا للشروط العامة والقواعد والإجراءات الواردة بالمادة (١٩) .
مادة (١٩) : تشكل بقرار من وزير القوى العاملة والهجرة لجنة برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة وممثل عن المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى ومجموعة من الخبراء المتخصصين فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من ذوى الكفاءات الفنية والعلمية والتطبيقية ، وتختص هذه اللجنة بما يلى :
وضع مناهج التدريب النظرية والعملية للدورات الأساسية والمتقدمة والنوعية والمتخصصة للأخصائيين والفنيين وأعضاء لجان السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والمسئولين عن الإدارة والإنتاج والمرافق .
وضع القواعد والشروط والإجراءات الخاصة بالترخيص للجهات التى يجوز لها التدريب النوعى والتخصصى طبقا للمادة السابقة ، ومنح التراخيص وسحبها وإلغاؤها فى حالة مخالفة الشروط والإجراءات .
تحديد شروط ونوعيات ومستويات المحاضرين والمتدربين والقواعد العامة للاختبارات الخاصة بقياس مستوى تحصيل المتدربين فى نهاية الدورات ومتابعة تنفيذها .
اعتماد الشهادات التى تمنحها كافة جهات التدريب للمتدربين .
مادة (٢٠) : تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار .
مادة (٢١) : ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .
تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/١٩

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

جدول رقم (١)
للمنشآت الخاضعة للمادة الأولى من هذا القرار

- <u>ويعتبر فى حكم المنشأة الصناعية ما يلى</u> :

١- جميع الأنشطة الواردة بقرار وزير الإسكان رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٦ المنفذ للقانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ وكافة تعديلاته .

٢- جميع المنشآت الصناعية الواردة بقرار وزير الصناعة رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٨ المنفذ للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ وكافة تعديلاته .
٣- قطاع التشييد والبناء .
٤- قطاع النقل البرى والبحرى والجوى والمواصلات والاتصالات السلكية واللاسلكية .
٥- قطاع الإعلام والصحافة والطباعة والنشر والتوزيع .
٦- المنشآت السياحية والفندقية والمحال العامة والملاهى .
٧- قطاع الشحن والتفريغ والتخزين .
٨- القطاع الزراعى والبيطرى وصيد البر والبحر والتعاونيات والغابات وتربية الحشرات .
٩- قطاع الخدمات ويشمل (النظافة – الأمن – الخدمات البحرية للسفن بالموانى – خدمات البترول)
١٠-قطاع المناجم والمحاجر والملاحات والبترول .
١١-قطاع الصناعات التحويلية .
١٢-المرافق والهيئات العامة للصرف الصحى والمياه والكهرباء والغاز وشركات توزيعها .
١٣-المنشآت التى تعمل فى مجال الطاقة النووية .
١٤-وحدات الرعاية والخدمات الصحية .
١٥-وحدات معالجة النفايات والمواد الخطرة .
١٦-قطاع الموارد المائية .
١٧-البحث والتنقيب وتداول واستخدام وتخزين الغازات الطبيعية .

- **المنشآت غير الصناعية :**

ويعتبر فى حكم المنشأة غير الصناعية ما لم يرد فى البند السابق وتعامل الوحدات الصناعية التابعة لهذه المنشآت كمنشآت صناعية ويطبق عليها كل ما يسرى على الفقرة السابقة .

جدول رقم (٢) بعدد الأخصائيين والفنيين
فى مجال السلامة والصحة المهنية
والتى تلتزم به كل منشأة للخدمة فى هذا المجال

نوع المنشأة	جهاز السلامة والصحة المهنية			عدد العمال فى كل وردية عمل
	اخصائى متفرغ	فنى متفرغ	أحد العاملين غير متفرغ	
صناعية	-	١	-	من ٥٠ حتى ٢٠٠ عامل
	١	٢		أكثر من ٢٠٠ وحتى ٥٠٠ عامل
	٢	٣		وأكثر من ٥٠٠ وحتى ١٠٠٠ عامل
	١	٢		ولكل ألف تالية زيادة على ما سبق
غير صناعية	-	-	١	من ٥٠ وحتى ٢٠٠ عامل
	-	١		أكثر من ٢٠٠ وحتى ٥٠٠ عامل
				لكل ٥٠٠ تالية زيادة على ما سبق

وفـى جميـع الأحـوال لابـد مـن تواجـد أخصـائى علـى الأقـل فـى المنشـآت الصناعية التى يزيد عدد عمالها فى كل الورديات عن ٥٠٠ عامل .

جدول رقم (٣)

أنواع وجهات التدريب

النوع	جهة التدريب	نوع التدريب
أساسى	معهد الأمن الصناعى المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى	أخصائى وفنى السلامة والصحة المهنية أعضاء لجنة السلامة والصحة المهنية
متقدم	المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى	أخصائى وفنى السلامة والصحة المهنية أعضاء لجنة السلامة والصحة المهنية
نوعى	المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى – الكليات والمعاهد والجمعيات الأهلية المتخصصة فى مجال السلامة والصحة المهنية	أخصائى وفنى السلامة والصحة المهنية أعضاء لجنة السلامة والصحة المهنية طبقا لنوع الصناعة (غزل ونسج – بترول – كيماويات - .. الخ)

متخصص		أخصائى وفنى السلامة والصحة المهنية أعضاء لجنة السلامة والصحة المهنية كل فى مجال تخصصه (طب – هندسة – علوم – الخ)

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣
بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين
بالعمل فى الخارج والداخل [١]

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المواد (من ١٧ حتى ٢٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وعلى قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ولائحته التنفيذية ،

قــرر

(المادة الأولى)

يعمل باللائحة المرفقة فى شأن القواعد المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج طبقا لأحكام الفصل الأول من الباب الأول – الكتاب الثانى – من قانون العمل المشار إليه .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/٢١

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

لائحة تنظيم عمليات إلحاق المصريين
بالعمل فى الداخل والخارج
الباب الأول
قواعد وإجراءات الترخيص بمزاولة عمليات إلحاق المصريين
بالعمل فى الداخل والخارج
(مادة ١)

يجب على الممثل القانونى للشركات التى ترغب فى الحصول على ترخيص بمزاولة عمليات إلحاق مصريين بالعمل فى الداخل والخارج أن يتقدم بطلب على النموذج المعد لذلك مشفوعا بالمستندات الآتية :

- صورة رسمية من عقد تأسيس الشركة ونظامها الأساسى
- بيان رسمى بأسماء أعضاء مجلس الإدارة والمديرين المسئولين والمختصين بعمليات تشغيل العمالة المصرية بالخارج والداخل وجنسياتهم .

(ج) صحيفة الحالة الجنائية لكل من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين المسئولين والمختصين بتشغيل العمالة المصرية بالخارج والداخل .
(د) صورة طبق الأصل من البطاقة الضريبية للشركة طالبة الترخيص .
(هـ) عدد (٦) صور طبق الأصل من البطاقة الشخصية أو العائلية لكل من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين المسئولين بالشركة .
(و) عقد إيجار أو ملكية مقر الشركة الذى تزاول فيه نشاطها ، على أن يكون مسجلا أو ثابت التاريخ .
(ز) شهادة خبرة عملية وعلمية فى مجال النشاط البحرى لمديرى وموظفى الشركة التى تزاول نشاط البحارة صادرة من جهة متخصصة فى النقل البحرى .

(مادة ٢)

يمنح الترخيص بعد أداء رسم مقداره ٥٠٠٠ جنيه (خمسة آلاف جنيه) بموجب شيك مصرفى مقبول الدفع لصالح الوزارة يرفق مع طلبى الترخيص ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد .

(مادة ٣)

تتولى الإدارة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة تسجيل الطلبات المقدمة فى سجل خاص بأرقام مسلسلة وفقا لتاريخ تقديم الطلب داخليا وخارجيا ويسلم مقدم الطلب إيصالا مختوما باستلام المستندات والبيانات الواردة فى المادة (١) من هذا اللائحة وما يفيد أداء الرسم المقرر .

(مادة ٤)

مع مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية التى صادقت عليها جمهورية مصر العربية بشأن إصدار ترخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل .

تفحص الإدارة العامة المختصة الطلبات المقدمة للتأكد من البيانات والمستندات وتوافر الاشتراطات التى ينص عليها قانون العمل وهذه اللائحة.

وعليها إخطار الشركة مقدمة الطلب بقبوله أو رفضه وأسباب الرفض بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول على العنوان الموضح بالطلب .

ويجوز التظلم إلى وزير القوى العاملة والهجرة فى حالة رفض الطلب خلال ستين يوما من تاريخ إخطار الشركة بهذا الرفض .

(مادة ٥)

لا يصدر الترخيص فى حالة الموافقة إلا بعد أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من أحد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح وزارة القوى العاملة والهجرة وأن يكون هذا الخطاب ساريا طوال مدة سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقا لأحكام قانون العمل وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول

(مادة ٦)

تشكل لجنة من وزارة القوى العاملة والهجرة للبت فى طلبات الحصول على تراخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج برئاسة رئيس قطاع ديوان عام الوزارة وعضوية كل من :

أولا : من وزارة القوى العاملة والهجرة :

- رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام .

- مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الخارجى .
- مدير عام الإدارة العامة للعلاقات العمالية الدولية .
- مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية .
- مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل .
- رئيس قسم تراخيص الشركات بالإدارة العامة المختصة (مقررا) .

ثانيا : من جهات أخرى :

- ممثل عن وزارة الداخلية .
- ممثل عن وزارة الخارجية .
- ممثل عن هيئة الأمن القومى .
- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .
- ممثل عن قطاع النقل البحرى .

وتشكل لجنة ثانية للبت فى طلبات الحصول على تراخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل برئاسة رئيس قطاع ديوان عام الوزارة وعضوية كل من :

أولا : من وزارة القوى العاملة والهجرة :

- رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام .
- مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت .
- مدير الإدارة العامة للشئون القانونية .
- رئيس قسم التراخيص بالإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت .

ثانيا : من جهات أخرى :

- ممثل عن وزارة الداخلية .
- ممثل عن هيئة الأمن القومى
- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

وللجهتين الاستعانة بمن ترى الاستعانة به من الجهات التى تتعلق بأعمالها بمجال تشغيل المصريين بالخارج والداخل ، وتجتمع اللجنة بدعوة من رئيسها

وتختص اللجنة بإبداء الرأى فيما يعرض عليها بالنسبة لطلبات منح التراخيص وتكون اجتماعات اللجنة صحيحة بحضور الرئيس وأغلبية أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس ، كما تحدد أحد أعضاء اللجنة مقررا لها .

(مادة ٧)

يسلم الترخيص على النموذج المعد لذلك وينص فيه على أن تبدأ مدته من تاريخ تقديم الضمان المنصوص عليه فى هذه اللائحة .

(مادة ٨)

يتبع فى تجديد الترخيص ذات الإجراءات المنصوص عليها فى المواد السابقة ويكون التجديد بعد أداء رسم مقداره ألفان وخمسمائة جنيه واستيفاء خطاب الضمان المشار إليه ويجب أن يكون طلب التجديد مستوفيا جميع البيانات والمستندات قبل انتهاء مدة الترخيص بأربعة أشهر على الأقل .

الباب الثانى
بشأن الشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة

(مادة ٩)

يشترط أن تتوافر فى المقر الذى يرخص للشركة فيه بمزاولة تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل أن يكون دائما ومستقلا يسمح باستقبال المصريين الراغبين فى العمل بالخارج أو الداخل ولا تقل مساحته عن ٨٠ مترا مربعا .

(مادة ١٠)

يجب أن يعلن اسم الشركة ومواعيد العمل بها فى مكان ظاهر خارج المبنى الذى يقع به المقر وذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المنظمة للإعلانات ومواعيد العمل .

(مادة ١١)

يجب أن يوضع الترخيص الممنوح للشركة بمزاولة نشاط تشغيل المصريين للعمل فى الداخل والخارج فى مكان ظاهر داخل المقر المرخص بمزاولة النشاط فيه .

ولا يجوز للشركة المرخص لها أن تزاول نشاطها فى غير المقر المبين فى الترخيص .

الباب الثالث
بشأن الواجبات التى تلتزم بها الشركة

(مادة ١٢)

تلتزم الشركات بالواجبات الآتية :

- مراعاة التعليمات والنشرات التى تصدرها وزارة القوى العاملة والهجرة بشأن نشاط تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل .
- أن تقدم للإدارة المختصة تقريرا دوريا نصف سنوى خلال شهرى يناير ويوليو من كل عام توضح به ما يأتى :
  - نشاط الشركة خلال فترة التقرير فى مجال تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج والداخل .
  - المشاكل والمعوقات التى تعترض سير العمل فى الشركة واقتراح الحلول لها وبيان الاحتياجات المتوقعة من خلال أو الأعوام التالية حسب حاجة سوق العمل واقتراح الشروط الأفضل للتعاقد .

(ج) متابعة التغيرات التى تطرأ على سياسة الأجور أو شروط العمل مع تضمين ما توفر من معلومات فى هذا الشأن بالتقارير التى تقدمها دوريا إلى الإدارة المختصة بالوزارة .

(د) المحافظة على العلاقات الطيبة والمعاملة الحسنة مع أصحاب الأعمال وأن يكون معهم فى مجال تشغيل المصريين للعمل لديهم بناء على عقد مبرم ومصدقا عليه من السلطات المختصة مع موافاة الإدارة العامة المختصة بصورة من هذه التعاقدات وأن يتضمن العقد وملحقاته بأعداد العمال ومهنهم والأجور المحددة لكل منهم والعلاقة المالية بين الشركة وأصحاب العمل وجميع الشروط الأخرى .

(هـ) عدم الخروج على حدود التفويضات أو التوكيلات الممنوحة من أصحاب الأعمال إلى الشركة وأداء جميع الأعمال المنوط بها بدقة ووضوح

(و) تسهيل إجراء التفتيش الدورى من خلال أجهزة وزارة القوى العاملة والهجرة و مديريتها و توفير كافة البيانات والأوراق والسجلات التى يطلب الاطلاع عليها .

(مادة ١٣)

يجب على الشركة عند قيد من يرغب من المصريين فى العمل بالخارج أن تعد ملفا لكل راغب عمل تودع به صورة المستندات والأوراق الآتية :

(أ) نموذج الاستخدام المعد لراغبى العمل مستوفيا جميع البيانات .

(ب) صورة من بطاقة تحقيق الشخصية موضحا مهنته .

(ج) صورة من الشهادة العلمية أو الفنية إن وجدت وشهادات الخبرة الخاصة .

(د) صحيفة الحالة الجنائية .

(هـ) صورة شهادات المعاملة العسكرية .

ولدى ترشيح راغب العمل عليه أن يتقدم بأصل المستندات المشار إليها أو أية شهادات أو مستندات أخرى تطلب منه فإذا رأت الشركة الاحتفاظ بها أو ببعضها أعطته إيصالا يفيد ذلك ويكون له الحق فى استردادها عند الطلب .

(مادة ١٤)

تلتزم الشركة بمسك السجلات الآتية :

(أ) سجل قيد المصريين الراغبين فى العمل وفقا للنموذج المعد لذلك .

(ب) سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال وفقا للنموذج المعد لذلك .

(ج) سجل قيد العمال المصريين الذين تم التعاقد معهم وما قد يتحصل منهم وفقا للنموذج المعد لذلك .

(د) يتم الفصل بين سجلات المصريين العاملين بالداخل والعاملين بالخارج .

وترقيم صفحات السجلات المشار إليها بأرقام مسلسلة وتختم جميع صفحاتها بخاتم الإدارة المختصة ، ولا يجوز إجراء لأى كشط بهذه السجلات أو نزع أية أوراق منها أو استعمالها قبل ترقيمها وختمها .

(مادة ١٥)

يحرر العقد مع من وقع عليه الاختيار من أربع نسخ باللغة العربية الأولى لصاحب العمل والثانية للعامل والثالثة تحتفظ بها الشركة والرابعة توافى بها الإدارة المختصة بالوزارة .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

- اسم صاحب العمل وعنون محل العمل .
- اسم العامل وعنوانه ومهنته ومؤهله ورقمه التأمينة ومحل اقامته بالداخل وما يلزم إثبات شخصيته .
- طبيعة ونوع العمل .

- محل التعاقد وجهة العمل وموقعه .
- والأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه ، وكذلك سائر المزايا النقدية أو العينية الأخرى والمتفق عليها .
- الإجازات السنية والإجازات الأخرى .
- مكافأة نهاية الخدمة وأية مزايا أخرى .

(مادة ١٦)

لا يجوز للشركة تحصيل المصروفات الإدارية المنصوص عليها فى المادة (٢١) من قانون العمل إلا بعد تشغيل العامل بواسطتها للعمل فى الخارج أو الداخل .

على أن تحسب قيمة هذه المصروفات بالجنيه المصرى على اساس سعر الصرف المعلن فى السوق المصرفية الحرة للنقد الأجنبى فى يوم التعاقد ، ويحظر على الشركة تقاضى أية مبالغ أخرى ، وعليها إمساك سجل لإثبات أسماء العمال الذين تم التعاقد معهم وما قد يتحصل منهم وذلك طبقا للنموذج المعد لذلك .

(مادة ١٧)

يحظر على الشركات التى تزاول عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج ما يأتى :

١- مزاولة عمليات تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل دون ترخيص أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .
٢- تقاضى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالعمل فى الخارج والداخل بما يجاوز نسبة (٢%) من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية وفقا لما ورد بالمادة (٢١) من قانون العمل أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من عمله فى الخارج أو الداخل أو عدم تسليمها إليه دون مقتضى فى المواعيد المقررة لذلك .
٣- تقديم بيانات غير صحيحة عن أى اتفاقات أو عقود تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل أو عن أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو عن أية شروط أو ظروف أخرى تتعلق بعملهم فى الخارج أو الداخل الى الوزارة أو الى غيرها من السلطات المختصة .
٤- مخالفة أى حكم من أحكام الفصل الأول من الكتاب الثانى لقانون العمل والقرارات المنفذة له أو أى حكم من أحكام هذه اللائحة .

الباب الرابع
قواعد وإجراءات العمل فى نشاط تشغيل المصريين للعمل فى الخارج

(مادة ١٨)

<u>تختص الشركة بمزاولة الأنشطة الآتية :</u>

(أ) تلقى الطلبات باحتياجات أصحاب الأعمال فى الدول الخارجية من العمالة المصرية والبحث عن فرص خارج جمهورية مصر العربية للمسجلين لدى الشركة الراغبين بالعمل فى الخارج .

(ب) تلقى طلبات المصريين الراغبين فى العمل على النموذج المعد لذلك وتسجيلها فى السجل الخاص براغبى العمل فى الخارج .

(ج) ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال والمهن التى تناسبهم وفقا لاحتياجات اصحاب الاعمال فى الخارج .

(د) اتخاذ الاجراءات اللازمة مع الجهات الحكومية ذات الصلة بنشاط تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج .

(مادة ١٩)

على الشركة عند إجراء التعاقد مراعاة مناسبة الأجور ومستوى الأجور السائدة فى بلد العمل بالخارج بحيث لا تقل عن مستويات الأجور المعتمدة لدى الإدارة المختصة .

(مادة ٢٠)

على الشركة موافاة الإدارة العامة للاستخدام الخارجى بنسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص للعمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما يقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل وفقا لما نصت عليه المادة (٢٠) من قانون العمل وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ ورود الطلب إليها ن ويجب أن تكون فرص العمل حقيقية .

(مادة ٢١)

يلتزم صاحب العمل بنفقات السفر فى حالة التعاقد للعمل بالخارج من محل التعاقد الى مقر العمل والعكس سواء فى أول مرة أو فى الإجازات أو عند نهاية الخدمة ، وعلى الشركة أن تحتفظ لديها بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهاء العقد .

(مادة ٢٢)

تلتزم الإدارة المختصة بإخطار الشركات التى تزاول نشاط تشغيل العمالة بالخارج والحاصلة على ترخيص بمزاولة النشاط قبل صدور القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتوفيق أوضاعهم وفقا لأحكام هذا القانون وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار بما فى ذلك تقديم الضمان المنصوص عليه فى المادة (٥) من هذه اللائحة .

الباب الخامس

قواعد واجراءات العمل فى نشاط تشغيل المصريين للعمل بالداخل

(مادة ٢٣)

أن يكون جميع المؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل فى الداخل بشركات تشغيل العمالة المصرية بالداخل من المصريين طبقا للمادة (٢٢) من القانون .

(مادة ٢٤)

تلتزم الشركان المصرح لها عند الاعلان عن الوظائف ببيان الاسم التجارى للمنشأة – الرقم التأمينى – مقرها – أرقام التليفونات والفاكس الخاص بها – اسم صاحب العمل والمديرالمسئول – المسمى الوظيفى للمهن المطلوبة – أعداد المهن المطلوبة – شروط ومواصفات شغل الوظيفة المطلوبة – الأجر والمزايا الممنوحة من قبل صاحب العمل – المدة الزمنية التى يطلب صاحب العمل شغل الوظائف خلالها – توقيع صاحب العمل أو المدير المسئول على الإخطار وخاتم المنشأة .

وعلى أن تكون فرص العمل حقيقية تمثل احتياجات فعلية للمنشأة وتلتزم الشركة المرخص لها بالعمل بالتشغيل فى الداخل بإخطار مديرية القوى العاملة المختصة بصورة من الطلبية الواردة لها وكذلك بيان بالتعيينات التى تتم شهريا على النماذج المعدة لذلك .

(مادة ٢٥)

على الشركة التى تعمل فى التشغيل فى الداخل أن تعد ملفا لكل راغب عمل فى الداخل تودع به صورة من المستندات والأوراق الآتية :

(أ) نموذج الاستخدام المعد لراغبى العمل فى الداخل مستوفيا جميع البيانات .

(ب) صورة من الشهادة العلمية أو الفنية إن وجدت وشهادات الخبرة الخاصة

(ج) صـورة مـن بطاقـة تحقيـق الشخصـية موضـحا بهـا المهنة .

(د)صورة شهادات المعاملة العسكرية .

(هـ) صحيفة الحالة الجنائية .

(و) صورة شهادة قياس مستوى المهارة بالنسبة للعمالة الفنية .

وزارة القوى العاملة والهجرة

الإدارة العاملة للاستخدام الدائن والمؤقت (ثمن النموذج : جنيه واحد)

نموذج استخدام للعمل بالداخل

الاسم ....

العنوان ....

النوع .... الحالة الاجتماعية .... عدد الأولاد ....

تاريخ الميلاد .... محل الميلاد ....

رقم البطاقة .... مكان صدورها .... الرقم التأمينى ....

رقم التليفون ....

نوع الإعاقة إن وجد ....

رقم شهادة التأهيل .... المهنة المؤهل عليها ... جهة الإصدار ....

الموقف من التجنيد ....

رقم جواز السفر .... جهة الإصدار .... تاريخ الإصدار ....

البريد الالكترونى ....

المؤهل الدراسى .... تاريخ الحصول عليه ...... دور التخرج ....

التقدير .... الجامعة ....

درجة إجادة الكمبيوتر (ممتاز – جيد – مقبول) ....

اللغة الأساسية .... لغات أخرى .... مؤهلات أخرى ....

الوظيفة المطلوب شغلها .... التخصص ....

رقم الوظيفة بالدليل ....

الخبرة السابقة بالداخل والخارج ...... مدة كل خبرة .... الدورات التدريبية ......

رخصة القيادة (مهنية/خاصة) .... نوع الرخصة (أولى/ثانية/ثالثة)............... تاريخ صدورها ....

الحالة العملية (مستجد/متعطل/مشتغل ويبحث عن عمل أفضل)..........

أوقات العمل ....

الأجر الأساسى المطلوب من .... الى ....

المحافظة التى يرغب العمل بها ....

نوع العقد ....
أعمال أخرى بجانب المؤهل ....
التخصص .... بيانات أخرى تساعد فى الترشيح ....
التوقيع ....

وزارة القوى العاملة والهجرة
الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام
الإدارة العامة للاستخدام الدائم والموؤقت
سجل رقم (١)

سجل قيد طالبى العمل بالداخل

اسم الراغب فى العمل ....
العنوان ....
المؤهل وسنة التخرج / المدرسة أو الجامعة ....
المهنة ....
الخبرة ....
شهادة قياس مستوى المهارة ....
درجة المهارة ....
ترخيص مزاولة المهنة ....
الوظيفة المطلوب العمل بها ....
المحافظة المطلوب العمل بها ....
ملاحظات ....

وزارة القوى العاملة والهجرة
الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام
الإدارة العامة للاستخدام الدائم والموؤقت
سجل رقم (٢)

سجل قيد الطلبات للعمل بالداخل

اسم الشركة ....
العنوان ....
الرقم التأمينى ....
الوظيفة / المهنة ....

العدد المطلوب ....
المؤهل الدراسى : المدرسة أو الجامعية ....
التخصص ....
نوع الوظيفة : دائم/مؤقت ....
اشتراطات الوظيفة : السن/النوع/ الأجر ....
مدة الخبرة ....
ملاحظات ....

وزارة القوى العاملة والهجرة
الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام
الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت
سجل رقم (٣)

سجل قيد المشتغلين بالداخل

اسم الشركة ....
العنوان ....
أسماء المعينين ....
تاريخ الميلاد ....
المهنة المعين عليها ....
المؤهل ....
الأجر ....
تاريخ الالتحاق ....
ملاحظات ....

وزارة القوى العاملة والهجرة
الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام

ترخيص

رقم .... شركات

بمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج

اسم الشركة ....
الاسم التجارة إن وجد ....
عنوان الشركة ....
اسم رئيس مجلس الإدارة ....
اسم المدير المسئول ....
مجال النشاط ....
تاريخ بداية الترخيص ....
تاريخ نهاية الترخيص ....
رقم وتاريخ قيد الطلب فى سجل الإدارة : برقم .... فى / /

مدير عام الاستخدام الدائم والمؤقت   مدير عام الاستخدام الخارجى
....

يعتمد ،
رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام
....

خاتم شعار الجمهورية

وزارة القوى العاملة والهجرة
الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام

ترخيص

رقم .... شركات

بمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل

اسم الشركة ....

الاسم التجارة إن وجد ....

عنوان الشركة ....

اسم رئيس مجلس الإدارة ....

اسم المدير المسئول ....

مجال النشاط ....

تاريخ بداية الترخيص ....

تاريخ نهاية الترخيص ....

رقم وتاريخ قيد الطلب فى سجل الإدارة : برقم ...... فى / /

مدير عام الاستخدام الدائم والمؤقت

....

يعتمد ،

رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام

....

خاتم شعار الجمهورية

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣

فى شأن شروط واجراءات الترخيص بالعمل للأجانب (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المواد (٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

قرر

مادة (١)

يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى

للدولة للأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأجانب وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل ويحدد وزير القوى العاملة والهجرة حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل بناء على عرض الإدارة المختصة .

مادة (٢)

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مديرية القوى العاملة الواقع فى دائرتها المركز الرئيسى للمنشأة أو المكاتب التى يحددها وزير القوى العاملة ويشترط أن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل .

ويستثنى من الحصول على الترخيص :

١- المعاقون طبقا لنص صريح فى اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفا فيها فى حدود تلك الاتفاقيات .
٢- الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية فى جمهورية مصر العربية .
٣- المراسلون الأجانب الذين يعملون فى جمهورية مصر العربية .
٤- رجال الدين الأجانب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر .
٥- العاملون الأجانب على السفن المصرية فى أعالى البحار خارج المياه الإقليمية اكتفاء بترخيص العمل البحرى .
٦- العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث .
٧- العاملون بجمعية الوفاء والأمل .
٨- العالمون بمؤسسة هانز سايدل الألمانية فى مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيادتهم عن ثلاثة .
٩- أعضاء المعهد السويسرى للأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة .
١٠-الوافدون للتدريب لمدة لا تتجاوز العام مع إخطار إدارة تراخيص عمل الأجانب ببرنامج التدريب ومدته وأسماء المتدربين .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بالعمل بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بهذا الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل وكذا عند انتهاء خدمته لديه

مادة (٣)

لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب فى أى منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠% من مجموع عدد العاملين بها .

ويستثنى من ذلك الحالات التى يصدر بها قرار من الوزير بناء على عرض اللجنة المختصة بالوزارة .

مادة (٤)

يراعى فى منح تراخيص العمل الشروط والأوضاع الآتية :

١- أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبى مع المهن المطلوب الإذن له بالعمل فيها .
٢- حصول الأجنبى على الترخيص فى مزاولة المهنة وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها فى البلاد .
٣- عدم مزاحمة الأجنبى للأيدى العاملة الوطنية .
٤- الاحتياج الفعلى للمنشأة لهذه الخبرة .
٥- حاجة البلاد الاقتصادية .
٦- التزام المنشآت التى يصرح لها فى استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم ومؤهلات الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية على مدى تقدمهم .
٧- يفضل الأجنبى المولود والمقيم بصفة دائمة فى البلاد .

مادة (٥١)

يحدد رسم الترخيص لأول مرة عند التجديد بـ ١٠٠٠ جنيه مصرى ، ويستحق الرسم كاملا عن السنة أو كسورها .

ويؤدى الرسم المشار إليه بحوالة بريدية تصدر باسم مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة .

وفيما يتعلق بتراخيص عمل الأجانب الصادرة من مكاتب تراخيص عمل الأجانب بالهيئة العامة للاستثمار والهيئة العامة للبترول وقطاع شركات الأموال بمصلحة الشركات تحدد الحوالة البريدية باسم رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة بالوزارة .

مادة (٦)

يعفى فئات الأجانب التالية من رسوم تراخيص العمل المشار إليها فى المادة (٥) :

- رعايا جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية .

- الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة من جمهورية مصر العربية أو من السلطة الفلسطينية .
- الإيطاليون والمقيمون بالبلاد لمدة لا تقل عن خمس سنوات .
- اليونانيون الراغبون فى العمل بجمهورية مصر العربية (تنفيذا لأحكام اتفاقية التعاون الثنائى بالنسبة لمسائل العمل الموقعة عام ١٩٨١ بين مصر واليونان) .
- الأجانب المنصوص عليهم فى الاتفاقيات الدولية والمنح والتى تكون جمهورية مصر العربية طرفا فيها وينص على الإعفاء من الرسوم وفى حدود العمل بتلك الاتفاقيات .

مع عدم الإخلال بتحصيل الرسوم المقررة التى لم يصدر بشأنها إعفاء .

مادة (٧)

على الأجنبى الذى يرغب فى مزاولة العمل أو المنشأة التى ترغب فى استخدامه التقدم بطلب الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة مرفقا بها المستندات الآتية :

١- ما يفيد سداد الرسم المقرر .

موافقة الجهة التى ستقوم بالعمل لديها إذا كان الأجنبى هو طالب الترخيص .

٢- الترخيص بمزاولة المهنة فى الأحوال التى تقتضى ذلك .

٣- موافقة الجهة المختصة برئاسة الجمهورية إذا كان الأجنبى من اللاجئين السياسيين .

مادة (٨)

تصدر بطاقة الترخيص من الجهة الإدارية المختصة وتسلم الى الطالب خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ وصول موافقة جهات الأمن المختصة .

مادة (٩)

يصدر الترخيص لمدة سنة أو أقل كما يجوز اصداره لمدة تزيد على ذلك بند سداد الرسم المقرر له عن المدة المطلوبة .

مادة (١٠)

يتم تجديد الترخيص بناء على طلب يقدم بذلك مرفقا به ما يفيد سداد الرسم المقرر عن المدة المطلوبة وموافقة جهة العمل على التجديد .

ويصدر الترخيص فى هذه الحالة فى ذات يوم تقديم الطلب عدا حالات التجديد التى تستلزم العرض على رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام فيكون اصدار الترخيص خلال خمسة عشر يوما على الأكثر .

مادة (١١)

يستخرج بطاقة بدل فاقد أو تالف للترخيص من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة دون رسوم وذلك بناء على طلب يقدم من صاحب الشأن مرفقا بع البطاقة التالفة أو ما يثبت فقدها وتسلم البطاقة ذات يوم تقديم الطلب .

مادة (١٢)

يلغى ترخيص عمل الأجنبى فى الحالات الآتية :

(أ) إذا حكم عليه فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة والآداب العامة .
(ب) إذا أثبت الأجنبى بيانات فى طلب الترخيص واتضح بعد حصوله عليه أنها غير صحيحة .
(ج) إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به فى مهنة أو جهة عمل خلافا لما استخرج الترخيص على أساسه .
(د) الحالات التى تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومى ويتم الالغاء بقرار من الوزير بعد عرض الإدارة المختصة .

مادة (١٣)

تعد المنشآت التى تستخدم أجانب سجلا تدون فيه البيانات الآتية :

(أ) اسم الاجنبى ولقبه وجنسيته وديانته .
(ب) تاريخ ميلاده .
(ج) المهنة ونوع العمل الذى يقوم به .
(د) مؤهلاته .
(هـ) رقم وتاريخ الترخيص له فى العمل .
(و) الأجر الذى يتقاضاه .
(ز) أسماء المساعدين الذين عينوا للتدريب على أعمال الخبير الأجنى وتلتزم المنشآت التى تستخدم الأجانب كذلك بإخطار مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بانتهاء التعاقد مع الاجنبى أو تركه العمل وما يفيد تسليم ترخيص العمل الخاص به .

مادة (١٤)

على المنشآت التى تستخدم أجنبيا أو تخطر مديرية القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من كل من شهرى يناير ويوليو من كل عام بالبيانات الآتية:

(أ) كشف بأسماء الأجانب الذين يعملون بالمنشآت موضحا به جنسياتهم ومهنهم وارقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم وأسماء المساعدين إن وجدوا .

(ب) كشف بعدد ومهن العاملين لديهم والمتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية .

مادة (١٥)

يحظر على الأجانب الاشتغال بالمهن والأعمال والحرف الآتية:

(أ) الإرشاد السياحى .

(ب) الرقص الشرقى .

(ج) أعمال التصدير والتخليص الجمركى ويستثنى الفلسطينيون من أعمال التلخيص الجمركى .

مادة (١٦)

يلغى كل نص سابق يخالف أحكام هذا القرار .

مادة (١٧)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/٢١ وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

(*) الوقائع المصرية – العدد ١٣٧ (تابع) فى ٢٠٠٣/٨/٢

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٤٥ لسنة ٢٠٠٣ (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى المادة (٧١) من القانون المشار إليه ؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل لجان ذات اختصاص قضائى ؛

قرر

(مادة أولى) : يتم تمثيل مديريات القوى العاملة والهجرة فى اللجان ذات الاختصاص القضائى المشار إليها فى المادة (٧١) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣

<u>على الوجه التالى :</u>

- **القاهرة :**

السيد / عبد العزيز أحمد عبد الرازق (مدير المديرية)

من ينيبه : ١- السيد / حسن عبد المجيد علون

- **السيد / محمد اسماعيل احمد محمود**
- **السيدة / أمينة محمد عبد الرحمن**
- **السيدة / سناء صلاح الدين فرغلى**
- **السيد / حسن عبد الحكيم أحمد سويلم**
- **السيدة / منال محمد رياض**
- **السيدة / نبيلة رجب السيد**
- **السيدة / سلوى السيد محمد عبد الرحمن**
- **السيدة / بثينة فرج سليمان**
- **السيدة / سامية على حسن فرغلى**
- **الجيزة :**

السيد / مرسى أبو العباس محمد ابراهيم (مدير المديرية)

من ينيبه : السيدة / أحلام محمد شلبى

- **القليوبية :**

السيد / عماد الدين عبد الوهاب محمد (مدير المديرية)

من ينيبه : ١- سعيد محمود محمد العيسوى

- **السيد / حكمت حسين محمود**

(٤) الاسكندرية :

السيد / محمد عادل خليل الدوبانى (مدير المديرية)

من ينيبه : ١ – السيدة / فايزة عبد العزيز محمود

- **السيدة / هدى عبد الله عبد الحافظ**
- **السيدة / ناهد فاروق محمد**

(٥) البحيرة :

السيد / محمد قايد أحمد حسانين (مدير المديرية)

من ينيبه : السيدة / ماجدة محمد محمد عمر

(٦) المنوفية :

السيد / سعيد محمود عبد الجيد (مدير المديرية)

من ينيبه : ١- السيد /عادل جابر عبد الواحد

- **السيد / سامى عبد العزيز عنانى**

(٧) الغربية :

السيد / محمد متولى يوسف العتربى (مدير المديرية)

من ينيبه :   ١- السيد / محى الدين عبد العزيز أحمد

- **السيد / رجب كامل زايد**
- **السيد / محمد عبد العزيز حسان**
- **السيد / أحمد أحمد خالد الشيخ**

(٨) كفر الشيخ :

السيد / محمد السيد السيد ابراهيم (مدير المديرية)

من ينيبه : ١- السيد / سعد الدين أبو اليزيد محمد

- **السيد / صلاح الدين محمد العربان**
- **السيد / صبرى أبو القاسم أحمد**

(٩) دمياط :

السيد / محمد منير محمد جلال (مدير المديرية)

من ينيبه : ١- السيد / مؤنس فوزى مصطفى

- **السيدة / نبوية المنسى محمد (وكيلة المديرية)**

(١٠) الدقهلية :

السيد / ابو بكر الصديق محمد متولى (مدير المديرية)

من ينيبه : ١- السيد / على عوض محمد حديدة

- **السيد / ابراهيم ابراهيم مجاهد**
- **السيد / عبد اللطيف عبد الشافى شكور**
- **السيد / خيرى محمد عبد الله**
- **السيد / محمد محمود على**

(١١) سيناء الشمالية :

السيد / فاروق محمد أحمد عواد (مديرية المديرية)

من ينيبه : ١- السيد / محمد سليمان محمد حميدة

(١٢) سيناء الجنوبية :

السيد / محمد ابراهيم محمد غالى (مدير المديرية)

من ينيبه : ١- السيد / عبد الواحد ابراهيم اسماعيل

(١٣) بور سعيد :

السيد / عادل عبد الله ابو سمرة

من ينيبه : ١- السيد / على محمود حسن

- **السيدة / منيرة المرشدى عبد الرحمن**
- **السيد / محمد سيد أحمد عبد القادر**

(١٤) الاسماعيلية :

السيد / حسن عبد الجواد على عارف (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / عيد عبد الرازق خليفة
- السيد / محمد سليمان ابراهيم
- السيد / يسرى سيد خلف
- السيد / محمد عبد الشافى محمود
(١٥) السويس :
السيدة / ناهد عبد العظيم اسماعيل (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيدة / سهير حسين أحمد موسى
- السيد / سيد يوسف محمد
(١٦) الشرقية :
السيد / محمد كمال عطية محمد (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / أحمد سليمان الأهوانى
- السيد / كمال ابراهيم كيلانى
(١٧) بنى سويف :
السيد / فوزى أمين كيلانى (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- عبد المحسن محمد زياد
- سعد محمد عبد العظيم
(١٨) الفيوم :
السيد / أحمد محمد عبد التواب جودة (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / جابر أحمد على البيسى
- السيد / على السيد السيد على صالح
- السيد / جمال الدين محمد أحمد اسماعيل
(١٩) المنيا :
السيد / حسين يوسف مرسى هلال (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / عاطف عبد الباسط قطب
- السيدة / سامية سيدهم مبارك
- السيد / صفوت عصفورة عبد الحكيم
- السيد / إبراهيم الدسوقى توفيق
(٢٠) أسيوط :
السيد / محمود السيد بخيت حماد (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / نبيه عبد المطلب نعمان
- السيد / محمد عبد الحفيظ محمد
- السيد / نعمان محمد عليوة

(٢١) الوادى الجديد :
السيد / شحاته سليمان أحمد المليجى (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد عبد الحميد اسماعيل أحمد
(٢٢) سوهاج :
السيد / عبد الحفيظ أحمد حسين (مدير المديرية)
من ينيبه :١- السيد / وجدى جاد بخيت
- **السيد / مزيد بدوى مزيد**
- **السيد / أحمد السيد قبيصى**
- **السيد / أنيس ميلاد دسيرجيوس**

(٢٣) قنا :
السيد / عبيد محمد حسن الخبير (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / محفوظ ابراهيم محمد
(٢٤) أسوان :
السيد / محمد الشاذلى موسى
من ينيبه : ١- السيد / أحمد ابراهيم حسانين
- **السيد / صلاح عبده عبد الرحيم**
- **السيد / عبد الستار بهيج أحمد**
- **السيد / أيمن عزت محمد**

(٢٥) البحر الأحمر :
السيد / عزمى حليم أطناسيوس (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / صوفى ياسين رفاعى
(٢٦) مطروح :
السيد / مصطفى السيد على (مدير المديرية)
من ينيبه : ١- السيد / عبد ربه حسن بغدادى
(مادة ثانية) : على الجهات المعنية تنفيذ هذا القرار كل فيما يخصه
تحريرا فى ٢٠٠٣/٧/٢٦

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة
قرار رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٣
بشأن شروط وقاعد واجراءات منح الترخيص
بمزاولة عمليات التدريب المهنى (*)

وزير القوى العاملة والهجرة
بعد الاطلاع على الدستور ؛
وعلى المادتين (١٣٥ ، ١٣٦) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

قرر
مادة (١)

على الجهات التى ترغب فى مزاولة عمليات التدريب المهنة أن تتخذ شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة ، على ألا يقل رأسمالها عن الحد الأدنى وفقا لما يقرره المجلس الأعلى لتنمية المواد البشرية .
ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

١- الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقا للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ ئوالتى تزاول عمليات التدريب المهنة وقت صدور هذا القانون .
٢- الجهات التى تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .
٣- الجهات التى تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهنى المعوقين .
٤- المنشآت التى تتولى تدريب عمالها .

(*) الوقائع المصرية – العدد ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩

مادة (٢)

يستثنى من الحصول على الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى الجهات المنصوص عليها فى البنود (٢ ، ٣ ، ٤) من المادة (١) من هذا القرار .

مادة (٣)

تلتزم الجهات التى تزاول عمليات التدريب المهنة وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى من وزارة القوى العاملة والهجرة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (٤)

تلتزم الجهات التى تطلب الترخيص بما يلى :

يجب على الممثل القانونى للشركة التى ترغب فى الحصول على ترخيص مزاولة عمليات التدريب المهنى أن يتقدم بطلب على النموذج رقم ٠١) المرفق بالقرار مدعما ومشفوعا بالمستندات التالية :

١- صورة رسمية من عقد تأسيس الشركة ونظامها الأساسى .
٢- الرسم الهندسى لمركز التدريب المهنى .
٣- بيان رسمى بأسماء أعضاء مجلس الإدارة والمديرية المسئولين وجنسياتهم
٤- صحيفة الحالة الجنائية لكل منهم .
٥- صورة طبق الأصل من البطاقة الضريبية للشركة .
٦- صورة طبق الاصل من السجل التجارى .
٧- صورة من عقد الايجار أو الملكية .
٨- بيان بأماكن وفروع الشركة التى تمارس فيها هذا النشاط .
٩- دراسة الجدوى الاقتصادية للنشاط الذى سوف تزاوله الشركة مدعما بالاحصاءات والبيانات الدقيقة والحديثة .

مادة (٥)

يتم قيد طلب الترخيص واجراءات منحه على النحو التالى :

- تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهنى بوزارة القوى العاملة والهجرة تسجيل الطلبات المدقمة فى سجل خاص بأرقام مسلسلة وفقا لتاريخ تقديم الطلب – ويسلم مقدم الطلب ايصالا مختوما باستلام المستندات والبيانات الواردة بالمادة (٤) سالفة الذكر .
- تتولى الإدارة المركزية للتدريب لمهى بوزارة لقوى العاملة والهجرة فحص الطلبات المقدمة إليها للتأكد من صحة البيانات والمستندات

وتوافر الاشتراطات المطلوبة قانونا ، وعليها اخطار الشركة مقدمة الطلب بقبوله أو رفضه واسباب الرفض بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصل على العنوان الموضح بطلبها .

- يسلم الترخيص الى الشركة الطالبة على النموذج المعد لذلك وينص فى الترخيص على أن تبدأ مدته من التاريخ المذكور فى الترخيص .
- يجب على الشركة اعلان الترخيص بلصقه فى مكان واضح بالمقر الذى تزاول فيه الشركة النشاط .

مادة (٦)

يشترط فى مقر الشركة المرخص لها بمزاولة هذا النشاط ما يلى :

- أن يكون المقر دائما ومستقلا يسمح بتقديم التدريب الملائم للمتقدمين وذلك وفق الشروط والضوابط والمعايير التى تحددها وزارة القوى العاملة والهجرة لهذا الغرض .
- الإعلان عن مواعيد العمل وفترات الراحة فى مكان ظاهر فى مدخل المبنى الذى يقع به المقر ، وذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المنظمة للاعلانات ومواعيد العمل .
- عدم مزاولة هذا النشاط فى غير المقر المبين بالترخيص الصادر فى هذا الشأن

ويجب على الشركة عند تغيير النشاط أو المقر أو كليهما اخطار وزارة القوى العاملة والهجرة بذلك قبل ستة أشهر من التغيير مع تقديم كافة المستندات المشار إليها عند منح الترخيص

مادة (٧)

يلغى الترخيص فى حالة الإخلال بأى شرط من شروطه ، وعلى الأخص ما يلى :

- فقد الشركة شرطا أو أكثر من شروط منح الترخيص .
- ثبوت تقاضى الشركة مصروفات تفوق ما تحدده وزارة القوى العاملة والهجرة .
- تقديم بيانات مخالفة للواقع .
- مزاولة النشاط فى غير المقر المبين بالترخيص الصادر فى هذا الشأن دن إخطار وزارة القوى العاملة والهجرة .
- فى حالة ثبوت مخالفة الشركة لأحكام أى من القوانين والقرارات واللوائح ذات الصلة .

مادة (٨)

لا يخل إلغاء الترخيص فى أى حال بمسئولية الشركة الجنائية والمدنية والتأديبية .

مادة (٩)

يجوز للشركة تقديم تظلم من قرار إلغاء الترخيص لوزير القوى العاملة والهجرة فى خلال ٣٠ يوما من اخطارها بالقرار على المقر المختار بذلك .

مادة (١٠)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة (١١)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية / ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والاجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهنى (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى المادتين (١٣٧ ، ١٣٨) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

قرر

مادة (١)

يقصد بمركز التدريب المهنى (الموقع الذى يتوافر به الإدارة والهياكل الوظيفية والتجهيزات اللازمة من الأدوات المعدات والقاعات والورش والمرافق الأخرى) ويتم داخله اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء الأعمال طبقا لبرامج تدريبية معتمدة .

(*) الوقائع المصرية – العدد ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩

مادة (٢)

يزاول مركز التدريب المهنى نشاطه وفقا للإجراءات الآتية :

١- يعلن المركز عن مزاولة نشاط التدريب المهنى وفقا للترخيص الممنوح له ، مع إخطار وزارة القوى العاملة والهجرة بصورة من الاعلان على النموذج المعد لذلك

٢- يتلقى المركز طلبات الراغبين فى الالتحاق ببرامج التدريب على المهن التى تحددها وزارة القوى العاملة والهجرة طبقا للنموذج المعد لذلك .

٣- يقوم المركز بتوفي كافة التسهيلات اللازمة للمتقدمين إليه بما يمكنهم من تلقى التدريب الذى يتوافق مع ميولهم وقدراتهم واستعدادهم .

٤- يدرس المركز الطلابت المقدمة من راغبى التدريب لاختيار أفضل المرشحين منهم فى ضوء شروط الالتحاق التى يضعها لهذا الغرض .

٥- يحظر المركز المرشحين المقبولين للتدريب بموعد ومكان التدريب كتابة على عنوان كل منهم قبل بداية الواردة التدريبية بشهر على الأقل .

٦- يلتزم المركز بالتأمين على المتدربين ضد اصابات العمل خلال فترة تدريبهم بالمركز وذلك فى ضوء النظم والقوانين الصادرة من الجهات المعنية فى هذا الشأن .

٧- يلتزم المركز بتقديم خدمات التوجيه والمشورة المهنية للمتدربين بما يمكنهم من اختيار المهنة التى تتفق مع ميول كل منهم وقدراته واستعداداته .

مادة (٣)

يلتزم المركز بتقديم نسخة من البرامج التدريبية لوزارة القوى العاملة والهجرة ، وتتولى الإدارة المركزية للتدريب المهنى بالوزارة المشار إليها دراسة هذه البرامج ومدى ملاءمتها للغرض منها من حيث :

- **مستوى المتدربين المرشحين لهذه البرامج .**
- **موضوعات ومجالات التدريب .**
- **عدد الساعات النظرية والعملية لكل برنامج .**
- **أسلوب التجريب .**

- مصروفات التدريب .
- مستوى المهارة الذى يكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من التجريب .
- أية شروط أخرى ذات الصلة تضعها وزارة القوى العاملة والهجرة .

مادة (٤)

تخطر وزارة القوى العاملة والهجرة المركز بملاحظاتها على البرامج المقدمة إليها من المركز لإدخال التعديلات التى ترا ها عليها واعادتها لوزارة القوى العاملة والهجرة مرة أخرى خلال ستين يوما من تاريخ اخطارها بالملاحظات .

مادة (٥)

يتم اعتماد البرامج المقدمة من المركز لوزارة القوى العاملة والهجرة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها ويعتبر انقضاء هذه المدة دون اخطار المركز أو الجهة المعنية اعتمادا لهذه البرامج .

مادة (٦)

يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهنى الحصول على ترخيص بذلك من مزالة القوى العاملة والهجرة ، فى ضوء المعايير التالية :

- الحصول على مؤهل مناسب وخبرة عملية لا تقل عن ٥ سنوات فى نفس التخصص .
- أن يتمتع كل منهما بالسمعة الطيبة مع تقديمه صحيفة الحالة الجنائية المؤيدة لذلك عند التحاقه للعمل بالمركز
- توافر اللياقة الصحية بتقديمه شهادة تفيد ذلك من جهة معتمدة .
- الإلمام بعلوم الحاسبات الآلية والمصطحات الفنية ذات الصلة بمهنته أو تخصصه .
- اجتياز الاختبارات التى تجريها وزارة القوى العاملة والهجرة عن طريقها أو بالتعاون مع جهات أخرى لهذا الغرض .
- استيفاء النماذج التى تعدها الوزارة بشأن أية بيانات اضافية .

مادة (٧)

يلغى ترخيص المدرب فى حالة مخالفة شروط الترخيص ، وعلى الأخص فى الحالات الآتية :

- إدانته فى جريمة مخلة بالشرف ما لم يرد إليه اعتباره .
- اكتشاف بيانات غير صحيحة تخالف تلك التى قدمها المدرب المهنى لوزارة القوى العاملة والهجرة .
- الإخلال بواجباته الوظيفية .

و لا يخل إلغاء الترخيص بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية عن ذلك .

مادة (٨)

يجدد الترخيص كل خمس سنوات ، ويشترط لتجديد الترخيص استيفاء جميع الاشتراطات المنصوص عليها فى المادة (٦) من هذا القرار كما يشترط لتجديد الترخيص تقديم المدرب ما يثبت اجتيازه لدورة تدريبية تنشيطية فى مجال المهنة .

مادة (٩)

تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهنى بوزارة القوى العاملة والهجرة بالتنسيق مع مديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات متابعة اداء المراكز والتحقيق فى الشكاوى ذات الصلة واعداد تقارير عنها ، وفى حالة وجود ية مخالفة يتم اخطار المركز بذلك كتابة . على أن يقوم المركز بإزالة هذه المخالفات خلال المدة التى تحددت بالإخطار ، وفى حالة عدم إزالة المخالفة أو تكرارها تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بإلغاء الترخيص الممنوح للمركز ولا يعاد الترخيص له مرة أخرى إلا بعد إزالة المخالفة وأسبابها .

مادة (١٠)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالة لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية

للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى المادتين (٢٣١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ؛

قرر

مادة (١)

تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ ، وعضوية كل من :

١- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة بالمحافظة .

٢- ممثل عن المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى .

٣- رئيس القطاع أو رئيس الإدارة المركزية المختص أو مديرى المديرية بالمحافظات لكل من وزارة الصحة والسكان – الزراعة واستصلاح الأراضى – النقل – الكهرباء والطاقة – قطاع الأعمال العام – التربية والتعليم – البترول – الداخلية – الدولة للتنمية الإدارية – الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية – الصناعة والتنمية التكنولوجية – الدولة لشئون البيئة – الدولة للتنمية المحلية – التأمينات والشئون الاجتماعية .

٤- عدد (٢) ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال .

٥- عدد (٢) ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

---

(١) الوقائع المصرية – العدد ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩

٦- عدد (٣) من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وللمجلس أن يستعين بمن يراه فى مجال عمله دون أن يكون له صوت معدود فى المداولات .

مادة (٢)

تختص اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، بما يلى :

- **تخطيط ورسم السياسة العامة للمحافظة فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفق الخطة القومية التى أعدها المجلس الاستشارى الأعلى لهذا الغرض ومتابعة تنفيذها .**
- **التنسيق بين الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظة فى تنفيذ برامج ومشاريع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقا للخطة القومية الموضوعة على مستوى المحافظة .**
- **دراسة وتقييم تقارير المتابعة الفنية التى تعدها الأمانة الفنية للجنة للتأكد من مدى تحقق الأهداف المرسومة لتنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة**

العمل على مستوى المحافظة ، واقتراح الحلول للمشاكل والصعوبات التى تواجه التنفيذ .

- دراسة ومناقشة المشاكل ومعوقات التطبيق الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والواردة الى اللجنة من الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظة ، واقتراح الحلول المناسبة لها .
- المشاركة فى وضع خطط الطوارئ على مستوى المحافظة ودراسة مدى فاعليتها ومعوقاتها .
- اصدار نشرة سنوية عن اوضاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظة تتضمن بيانات عن الحوادث والاصابات والوفيات والامراض والخسائر وتقيم لبرامج وخطط السلامة والصحة المهنية ، ومدى ما تحقق من تقدم فى هذا الشأن .

مادة (٣)

<u>تنظم أعمال واجتماعات اللجان المشار إليها ، على النحو التالى :</u>

- تعقد اللجان اجتماعا مرة كل ثلاثة اشهر على الأقل أو كلما دعت الحاجة الى انعقادها وذلك بدعوة من رئيسه .
- تكون اجتماعات اللجنة صحيحة بحضور اغلبية الاعضاء وتصدر القرارات بأغلبية اصوات الاعضاء الحاضرين ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

- تكون اجتماعات اللجنة صحيحة بحضور اغلبية الاعضاء وتصدر القرارات بأغلبية اصوات الاعضاء الحاضرين ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .
- يجوز للجنة دعوة من ترى الاستعانة بهم من الخبراء فى الأمور المعروضة عليها

ويشترك من يدعى للاجتماع فى المناقشات على ألا يكون له صوت معدود فى المداولات .

- للجنة أن تشكل من بين أعضائها لجانا فرعية لدراسة الموضوعات التى تراها ويكون لكل لجنة مقرر .
- تجتمع اللجان الفرعية بناء على دعوة من المقرر ولها أن تدعو الى اجتماعاتها من ترى الاستعانة بخبرته من غير أعضائها ، ولا يكون له صوت معدود فى المداولات.

- تكون اجتماعات اللجان الفرعية بحضور أغلبية الأعضاء وتصدر توصيات هذه اللجان بأغلبية أصوات الحاضرين ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس
- ترفع اللجان الفرعية توصياتها الى اللجنة .

مادة (٤)

تشكل بقرار من المحافظ المختص أمانة فنية للمجلس من أعضاء متفرغين من مديرية القوى العاملة والهجرة بالمحافظة وبمكان محدد بمبنى ديوان عام المديرية وتحت الاشراف المباشر لمدير المديرية ووكيلها ومدير إدارة السلامة والصحة المهنية بها ، على أن تضم فى عضويتها أعضاء من السلامة والصحة المهنية ، والشئون القانونية بمديرية القوى العاملة وشئون البيئة وفروع المركز القومى لدراسات الأمن الصناعة بالمحافظات ، وعدد من الخبراء المتخصصين فى علوم السلامة والصحة المهنية ، وتتولى الأمانة الفنية المهام التالية :

- الإعداد لاجتماعات اللجنة واللجان الفرعية وما يتطلبه ذلك من مذكرات ودراسات وتقارير وجدول أعمال اجتماع اللجنة .
- إعداد ملف خاص لكل اجتماع يتضمن ملخص ما دار فى الاجتماع السابق وجدول الأعمال وكافة الدراسات والتقارير اللمتعلقة بالموضوعات المطوب دراستها ومناقشتها بمعرفة اللجنة وإرسال نسخة من هذا الملف لكل عضو باللجنة مصحوبا بالدعوة وتاريخ الاجتماع ومكانه وذلك قبل الموعد المحدد بفترة كافية .
- تسجيل أعمال اجتماعات اللجنة ولجانها الفرعية وإعداد محاضر هذه الاجتماعات لاعتمادها من المحافظ المختص ، واخطار الاعضاء المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية بها .
- إبلاغ قرارات المجلس الى الجهات المعنية بالمحافظة بعد اعتماد محضر الجلسة من الرئيس ، ومتابعة تنفيذ هذه القرارات .
- التنسيق بين أعمال اللجنة وأعمال المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على مستوى الجمهورية .
- تلقى مكاتبات أعضاء اللجنة والجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على مستوى المحافظة لدراستها واتخاذ ما يلزم بشأنها .
- عرض تقارير دورية شهرية على مدير مديرية القوى العاملة والهجرة بأعمال اللجنة أولا بأول لعرضها على المحافظ المختص .
- حفظ كافة ما يخص أعمال اللجنة ولجانها الفرعية من مذكرات وقرارات وأوراق وملفات وتقديمها عند الحاجة .

-٣٥٤-

- إعداد التقرير السنوى لأعمال اللجنة على مستوى المحافظة مادة (٥)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالة لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٣

بشأن الكشف الطبى على العامل

قبل الالتحاق بالعمل وكشف القدرات (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم ٢١٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى قرار وزير الصحة رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٣ بشأن أحكام اللياقة الصحية التى يجرى على أساسها الفحص الطبى الابتدائى والقرارات المعدلة له ؛

قرر

مادة (١)

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى :

- الكشف الطبى الابتدائى على العامل قل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذى يستند إليه .
- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

مادة (٢)

يعمل بقرار وزير الصحة رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٣ والقرارات المعدلة له بشأن أحكام اللياقة الصحية التى يجرى على أساسها الفحص الطبى الابتدائى والقدرات عند التعيين .

مادة (٣)

يجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحى نظير الرسوم المحددة بمعرفة اللجان الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحى

مادة (٤)

يذشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالة لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٨/١١ وزير القوى العاملة والهجرة

(*) الوقائع المصرية ـ العدد ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩ احمد احمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٣

بتنظيم أعمال المجلس الاستشارى الأعلى

للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة ٢٣٠ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ؛

قرر

مادة (١)

يتولى المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تخطيط ورسم السياسة العامة للدولة فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفق خطة قومية بعدها المجلس لهذا الغرض ومتابعة تنفيذها ، وله على الأخص ما يلى :

- التنسيق بين الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى تنفيذ برامج مشاريع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقا للخطة القومية الموضوعية .
- دراسة وتقييم تقارير المتابعة التى تعدها الأمانة العامة للمجلس للتأكد من مدى تحقق الأهداف المرسومة لتنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واقتراح الحلول للمشاكل والصعوبات .
- دراسة ومناقشة المشاكل ومعوقات تطبيق السياسة الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والواردة الى المجلس من اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات واقتراح الحلول المناسبة لها .

(*) الوقائع المصرية ـ العدد ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩

- متابعة ودراسة التصديق على الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ومدى توافقها مع التشريعات الوطنية فى هذا الشأن .
- المشاركة فى وضع خطط الطوارئ على المستوى القومى ودراسة مدى فاعليتها ومعوقاتها .
- اصدار نشرة سنوية عن اوضاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالجمهورية تتضمن بيانات عن الحوادث والاصابات والوفيات والامراض والخسائر وتقييم لبرامج وخطط السلامة والصحة المهنية ، ومدى تحقق من تقدم فى هذا الشأن وكذلك تنظيم مؤتمرات قومية فى هذا المجال .

مادة (٢)

تنظم أعمال واجتماعات المجلس ، على النحو التالى :

- يعقد المجلس اجتماعا عاديا مرة كل ستة أشهر أو كلما دعت الحاجة الى انعقاده وذلك بدعوة من رئيسه .
- تكون اجتماعات المجلس صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين ، وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس .
- يجوز للمجلس دعوة من يرى الاستعانة بهم من الخبراء فى الأمور المعروضة عليه ، ويشترك من يدعى للاجتماع فى المناقشات على ألا يكون له صوت معدود فى المداولات .
- للمجلس أن يشكل من بين أعضائه لجانا فرعية لدراسة الموضوعات التى يراها ويكون لكل لجنة مقرر .
- تجتمع اللجان الفرعية بناء على دعوة من المقرر ولها أن تدعو الى اجتماعاتها من ترى الاستعانة بخبرته من غير اعضائها ، ولا يكون له صوت معدود فى المداولات .
- تكون اجتماعات اللجان الفرعية بحضور أغلبية الأعضاء وتصدر توصيات هذه اللجان بأغلبية أصوات الحاضرين ، وعند التساوى يرجح الجانب اذلى منه رئيس اللجنة .
- ترفع اللجان الفرعية توصياتها الى المجلس .

مادة (٣)

تشكل بقرار من وزير القوى العاملة والهجرة أمانة فنية للمجلس من أعضاء متفرغين وفى مكان محدد بمبنى ديوان وزارة القوى العاملة والهجرة تحت

الإشراف المباشر لوكيل أول وزارة القوى العاملة ورئيس الإدارة المركزية المختص ومدير عام السلامة والصحة المهنية بالوزارة على أن تضم بين أعضائها عضو من كل من الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية ، والإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة ، وعضو من المركز القومى لدراسات الأمن الصناعة وعضو من وزارة البيئة واعضاء من الخبراء المتخصصين فى السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

وتتولى الأمانة الفنية للمجلس المهام التالية :

- الإعداد لاجتماعات المجلس ولجانه وما يتطلبه ذلك من مذكرات ودراسات وتقارير وجدول أعمال اجتماع المجلس
- إعداد ملف خاص لكل اجتماع يتضمن ملخص ما دار فى الاجتماع السابق وجدول الأعمال وكافة الدراسات والتقارير المتعلقة بالموضوعات المطلوب دراستها ومناقشتها بمعرفة المجلس وارسال نسخة من هذا الملف لكل عضو بالمجلس مضحوبا بالدعوة وتاريخ الاجتماع وكانه وذلك قبل الموعد المحدد بفترة كافية .
- تسجيل أعمال اجتماعات المجلس ولجانه الفرعية واعداد محاضر هذه الاجتماعات لاعتمادها من رئيس المجلس ، واخطار الاعضاء بها .
- إبلاغ قرارات المجلس الى الجهات المعنية بعد اعتماد محضر الجلسة من رئيسه ، ومتابعة تنفيذ هذه القرارات .
- متابعة كل ما يخص تشكيل واعمال اللجان اللاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات والتنسيق فيما بينها ، وعرض تقارير بذلك على المجلس مشفوعة بمحاضر الجلسات والمستندات .
- تلقى مكاتبات أعضاء المجلس والجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأئين بيئة العمل لدراستها واتخاذ ما يلزم بشأنها .
- عرض تقارير دورية شهرية على وكيل أول وزارة القوى العاملة والهجرة بأعمال المجلس أولا بأول .
- حفظ كافة ما يخص أعمال المجلس الاستشارى الأعلى ولجانه الفرعية واللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات من مذكرات وقرارات وأوراق وملفات ، وتقديمها عند الحاجة .
- إعداد التقرير السنوى لأعمال المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية على مستوى الجمهورية .

مادة (٤)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالة لتاريخ نشره

تحريرا فى ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

وزارة القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣

فى شأن تحديد الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة ٩٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التى صدقت عليها مصر فى هذا الشأن ؛

قرر

مادة (١)

لا يجوز تشغيل النساء فى الأعمال الآتية :

١- العمل فى البارات ونوادى القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التى لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل فى الملاهى وصالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشدات سنا .

٢- صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية .

٣- العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .

٤- العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكرير ها أو إنضاجها .

٥- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .

٦- إذابة الزجاج أو إنضاجه .

٧- عمليات المزج والعجن فى صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .

٨- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .

٩- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص .

١٠- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبى) وأكسيد الرصاص الأصفر وثانى أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص

وأكسـيد الرصـاص البرتقـالى وسـلفات وكرومـات وسـيلكات الرصاص.

١١- تنظيم الورض التى تزاول الأعمال المشار إليها فى البنود (٧ ، ٨ ، ١٠) .

١٢- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .

١٣- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها .

١٤- صناعة الأسفلت ومشتقاته .

١٥- العمل فى دبغ الجلود .

١٦- العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء .

١٧- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .

١٨- صناعة الكاوتش .

١٩- شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع كذلك أعمال العتالة بصفة عامة .

٢٠- أعمال تستيف البضائع فى عنابر السفن .

٢١- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

٢٢- جميع أعمال اللحام .

٢٣- جميع الأعمال التى يدخل فيها الزئبق .

٢٤- صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية .

٢٥- صناعة الأسمدة .

٢٦- التعرض للمواد المشعة .

٢٧- العمل فى صناعة الفنيل كلوريد .

٢٨- صناعة المخصبات والهرمونات .

٢٩- طلاء المعادن التى تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص

(*) الوقائع المصرية – العدد ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩

٣٠- الأعمال التى تنطوى على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوى على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات .

مادة (٢)

يراجع هذا القرار دوريا لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ فى هذا الشأن .

مادة (٣)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى